

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 50 TAHUN
2017 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
BATU BARA**

TESIS

OLEH

**SRI MAHDANI
191801068**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

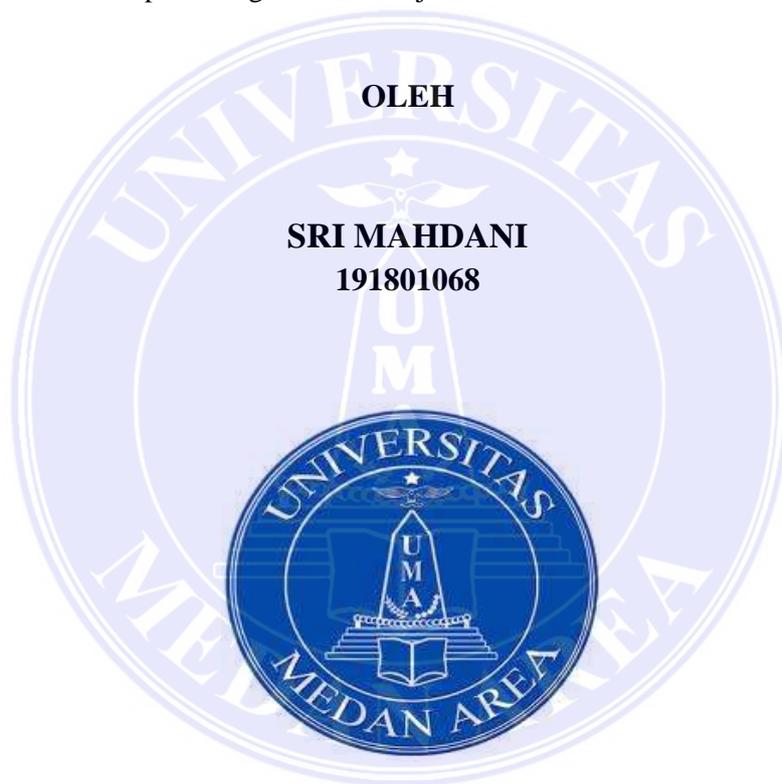
Access From (repository.uma.ac.id)5/8/22

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 50 TAHUN
2017 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
BATU BARA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Administrasi Publik dalam Program Studi Ilmu Magister Administrasi
Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**SRI MAHDANI
191801068**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/8/22

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

**Judul : IMPLEMENTASI PERATURAN NOMOR 50 TAHUN
2017 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BATU
BARA**

N a m a : SRI MAHDANI

N P M : 191801068

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si

Pembimbing II



Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si



Ketua Program Studi

Dr. Budi Hartono, M.Si



Direktur

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tanggal Lulus:

Telah diuji pada Tanggal 17 Februari 2022

Nama : SRI MAHDANI

NPM : 191801068

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Sekretaris : Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing I : Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si

Pembimbing II : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI MAHDANI
NPM : 191801068
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

IMPLEMENTASI PERATURAN NOMOR 50 TAHUN 2017 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BATU BARA

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di Medan
Pada tanggal
Yang menyatakan

SRI MAHDANI

ABSTRAK

Implementasi Peraturan Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara

Sesuai dengan Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 50 Tahun 2017 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara. untuk mendorong profesionalitas dan meningkatkan kinerja, guna mewujudkan kelancaran pelaksanaan tugas dan prestasi kerja, perlu disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang digunakan untuk melakukan penelitian secara alamiah dengan menggunakan berbagai metode yang tersedia.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi hambatan implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. dari segi organisasi belum optimalnya pelaksanaan tentang disiplin kerja, dimana kurangnya pemahaman sumber daya manusia yaitu seorang kepala dinas serta SKPD lainnya dalam pelaksanaan struktur organisasi. Segi interpretasi pelaksanaan disiplin kerja seorang kepala dinas harusnya mampu mensosialisasikan tentang petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan tentang disiplin kerja mulai dari absensi elektronik, apel pagi serta jam masuk kerja, namun kenyataanya bahwa seorang kepala dinas tidak memiliki keseriusan dalam menciptakan komunikasi yang baik dengan para ASN sehingga petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan disiplin kerja belum optimal berjalan dengan baik di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Segi penerapan, Kepala Daerah memberikan Sanksi pada pejabat yang bermasalah dalam ketidakmampuan meningkatkan disiplin kerja sehingga kepala dinas tersebut di nonjob kan atau tidak diberikan jabatan.

Kata Kunci: Implementasi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

Implementation of Regulation Number 50 of 2017 concerning Discipline of Civil Servants at Regional Secretariats Coal District

In accordance with the Regulation of the Regent of Batu Bara Number 50 of 2017 concerning Work Discipline of Civil Servants in the Government of Batu Bara Regency. to encourage professionalism and improve performance, in order to realize the smooth implementation of tasks and work performance, it is necessary to work discipline for Civil Servants within the Batu Bara Regency Government.

This study uses qualitative research methods is a research method used to conduct research naturally by using various available methods.

The research objective is to find out the implementation of Regent's Regulation Number 50 of 2017 concerning Civil Servant Discipline at the Regional Secretariat of Batu Bara Regency. To find out the factors that hinder the implementation of Regent's Regulation Number 50 of 2017 concerning Civil Servant Discipline at the Regional Secretariat of Batu Bara Regency.

The results of the study indicate that the implementation of Regent's Regulation Number 50 of 2017 concerning Civil Servant Discipline at the Regional Secretariat of Batu Bara Regency. in terms of organization, the implementation of work discipline is not yet optimal, where there is a lack of understanding of human resources, namely a head of service and other SKPD in the implementation of the organizational structure. In terms of interpretation of the implementation of work discipline, a head of service should be able to socialize technical instructions and implementation instructions on work discipline ranging from electronic attendance, morning apples and work hours, but the reality is that a head of service does not have seriousness in creating good communication with ASN so that technical instructions and instructions for implementing work discipline have not been optimally running well within the Regional Secretariat of Batu Bara Regency. In terms of implementation, the Regional Head gives sanctions to officials who have problems in their inability to improve work discipline so that the head of the service is not given a job or is not given a position.

Keywords: *Implementation and Civil Servant Discipline*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayahnya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Medan Area, Sumatera Utara.

Tesis ini berjudul “**Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara**”. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari gaya bahasa maupun kedalaman materinya.

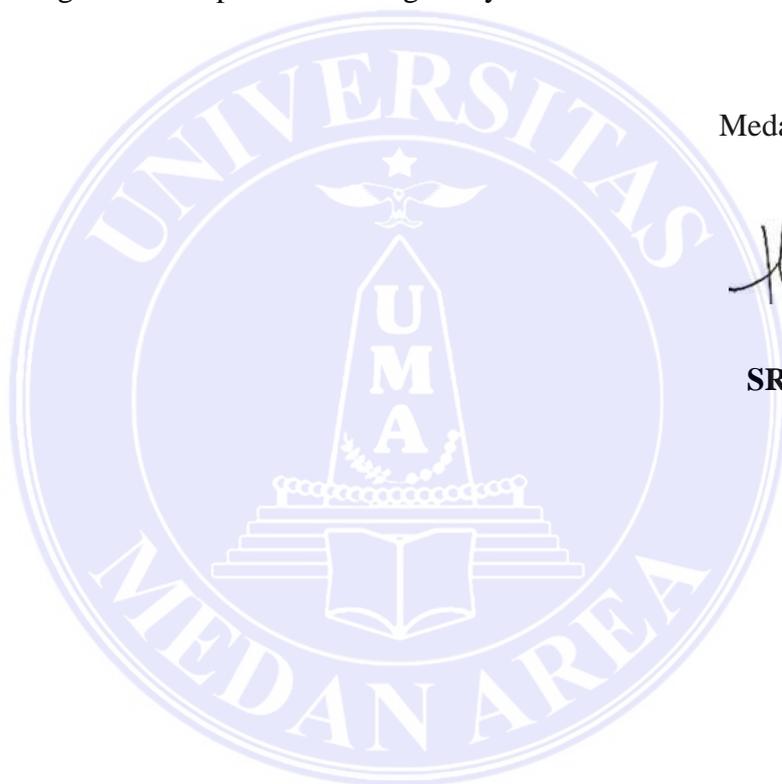
Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas serta kurangnya literature yang berhubungan dengan pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan tesis ini.

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Yang terhormat, ibu **Prof.Dr.Ir.Retna Astuti K,MS** sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Yang terhormat, Bapak **Dr. Budi Hartono. M.Si** sebagai Ka. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat, Bapak **Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si**, sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
4. Yang terhormat, Ibu **Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si** sebagai pembimbing II, yang penuh kesabaran dan pengertian telah memberikan dorongan, pengarahan dan bimbingannya sehingga selesainya tesis ini.
5. Ucapan terima kasih kepada Pemerintah Kabupaten Batu Bara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan.

6. Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2019 Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Publik UMA.
7. Ucapan terima kasih kepada para staf Pengajar dan staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Atas semua ini, kembali penulis menyampaikan doa kepada Allah SWT Semoga tulisan ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan penelitian lanjutan. Akhirnya dengan mengharapkan berkah dari Allah SWT, semoga kita memperoleh lindungan-Nya.



Medan, 2022
Penulis

SRI MAHDANI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL LUAR	
HALAMAN SAMPEL DALAM	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI ..	v
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Kerangka Berpikir.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Implementasi.....	11
2.2. Implementasi Teori Charles O'Jones.....	12
2.3. Kebijakan Publik.....	13
2.4. Implementasi Kebijakan Publik.....	16
2.5. Keefektifan Implementasi Kebijakan.....	18
2.6. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.7. Macam-macam Disiplin.....	21
2.8. Faktor-faktor Penentu Disiplin Kerja.....	24
2.9. Indikator Disiplin Kerja	27
2.10. Penelitian Yang Relevan.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.2. Metode Penelitian.....	34

3.3. Teknik Pengumpulan Data	35
3.4. Definisi Konsep dan Definisi Operasional	36
3.5. Teknik Analisis Data	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Kabupaten Batu Bara	42
4.1.1. Visi dan Misi Pemerintahan Kabupaten Batu Bara	49
4.1.2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara	50
4.1.3. Kriteria Informan Penelitian	54
4.2. Hasil Penelitian	55
4.2.1. Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara	55
4.2.1.1. Organisasi	55
4.2.1.2. Interpretasi	66
4.2.1.3. Penetapan	70
4.2.2. Faktor Yang Menjadi Hambatan Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara	75
4.3. Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan Daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara langsung ke masyarakat.

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (2019), menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa: memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatankegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan Negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadiankejadian.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja (Nitisemito, 2002:199) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas. tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu Pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja Pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima

hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasannya maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Batu Bara Nomor 50 Tahun 2017 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara. untuk mendorong profesionalitas dan meningkatkan kinerja, guna mewujudkan kelancaran pelaksanaan tugas dan prestasi kerja, perlu disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara. Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib:

- a. Mengenakan pakaian dinas dan atribut yang sudah ditentukan;
- b. Mengisi daftar hadir secara elektronik dan manual;
- c. Mengikuti apel pagi
- d. mentaati jam kerja
- e. Mencapai sasaran kerja pegawai;
- f. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- g. Mengamankan dokumen milik Negara dan Daerah.
- h. Memelihara barang milik Negara dan Daerah
- i. Ikut serta menjaga menjaga keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja masing-masing
- j. Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi.

Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja

pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Disamping itu, tingkat kehadiran para kepala dinas sudah mulai tidak efektif sejak tiga bulan terakhir pada awal tahun 2019. Berikut rekapitulasi tingkat kehadiran para kepala dinas yang bermasalah:

Tabel 1.1. Daftar Rekapitulasi Jumlah Kehadiran Kepala Dinas di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara Tahun 2019

NO	Jabatan	Tahun 2019			
		Januari		Februari	
		Alpha	Terlambat	Alpha	Terlambat
1	Kepala Dinas PMD	4	5	6	4
2	Kepala Dinas Seretaris Dewan	5	3	4	5
3	Kepala Dinas Ketahanan dan Pangan	3	4	3	7
4	Kepala Dinas Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	2	5	4	6
5	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	3	5	3

Sumber: Kabag Umum Sekeretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. 2021

Alasan peneliti mengambil data Tahun 2019 bahwasanya sejak Pilkada berakhir pada tahun 2019 ada beberapa Kepala Dinas yang tidak sejalan dengan Kepala Daerah Kabupaten Batu Bara yang terpilih sehingga kinerja pada Dinas

didasar, masing-masing tidak mampu melakukan disiplin kerja yang baik, sehingga Kepala Daerah mengambil langkah kebijakan berupa tidak memiliki jabatan. Sehingga data tersebut peneliti sajikan pada tahun 2021 sebagai bahan penelitian..

Berikut jabatan lama menjadi jabatan baru yang diberikan oleh Kepala Daerah Kabupaten Batu Bara Tahun 2019.

Tabel 1.2. Pejabat Yang Tidak Memiliki Jabatan Tahun 2019

NO	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1	Kepala Dinas PMD	Staff Bagian Umum
2	Kepala Dinas Seretaris Dewan	Staff Bagian Umum
3	Kepala Dinas Ketahanan dan Pangan	Staff Bagian Umum
4	Kepala Dinas Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	Staff Bagian Umum
5	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Staff Bagian Umum

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. 2021

Fenomena yang terjadi dalam pemerintahan yang ada di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Batu Bara tentang kedisiplinan PNS dalam melaksanakan tugas serta kurang optimal dalam pelaksanaan kebijakan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 tentang disiplin kerja oleh beberapa Kepala Dinas sehingga memberikan dampak buruk bagi PNS lainnya, ketidakdisiplinan para Kepala Dinas dikarenakan tidak terima akan kemenangan Bupati yang saat ini menjabat dimana dukungan mereka mengalami kekalahan, sehingga disiplin kerja tidak terlaksana dengan baik. yang mana dalam memberikan disiplin kerja pada SKPD tidak dapat terkontrol di pemerintah Kabupaten Batu Bara maka itu para kepala dinas tersebut di berikan sanksi berupa tidak memiliki jabatan atau (*Non job*), berikut data Kepala Dinas yang tidak menjabat lagi:

Sementara kinerja para Kepala Dinas harus memiliki bergantung pula pada dalam mengimplementasikan program-program yang diperlukan dan dirasakan para ASN secara langsung. Seorang Kepala Dinas harus yang berkualitas tinggi, bervisi strategik dan mampu berpikir strategik, serta memiliki moral yang baik sehingga dapat mengelola pembangunan daerah dengan baik. Partisipasi aktif dari semua elemen yang ada di Kabupaten Batu Bara sangat dibutuhkan agar kinerja tentang kedisiplinan benar-benar mencerminkan kebutuhan kepala daerah dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi. Kepala Dinas adalah perpanjangan Kepala Daerah dalam menjalankan program-program Kepala Daerah khususnya di Pemerintah Kabupaten Batu Bara.

Kepala Dinas Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Batu Bara merupakan instansi pemerintah yang berada di bawah naungan Kepala Daerah langsung, juga tidak lepas dari masalah disiplin pegawai. Kedudukan Kepala Daerah bertugas dan berwenang dalam menjalankan kebijakan Kepala Daerah, kebijakan pelaksanaan pelayanan adalah untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan sumber dana yang disediakan dalam rangka mewujudkan pelaksanaan fungsi kekuasaan, efektif dan berkeadilan. Setiap Kepala Dinas telah menerapkan kedisiplinan yang cukup baik, pembinaan karir dengan menjadikan penilaian berbasis kinerja dan kedisiplinan sebagai komponen utama dalam pola Pembinaan Sumber daya.

Para Kepala Dinas dan pegawai lainnya dilingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Batu Bara. Kedisiplinan kerja yang dilaksanakan selalu berdasarkan atas peraturan perundang-undangan diantaranya yakni Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Bupati Kabupaten Batu Bara Nomor 50 Tahun 2017 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi pendahuluan tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meski para Kepala Dinas telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundangundangan tetapi masih ada Kepala Dinas yang melanggar seperti masih adanya pejabat yang sering datang terlambat, pejabat yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pejabat yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pejabat yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan atau Kepala Daerah.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana inti permasalahan tentang perihal kebijakan Kepala Daerah tentang disiplin kerja sehingga proses pelaksanaan dapat terealisasi dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta awal menunjukkan masih ada terdapat pelanggaran disiplin dengan masih adanya keterlambatan dalam surat menyurat serta pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Maka hal ini perlu mendapat perhatian agar dapat diketahui faktor

penentu dalam memberikan solusi yang tepat. Oleh karena itu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara?
2. Faktor-faktor yang menjadi hambatan Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi hambatan implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang Implementasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Oleh karena itu, riset ini diharapkan mampu menyediakan referensi baru tentang disiplin kerja sebagai fenomena kinerja pegawai.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada pihak-pihak yang bergelut dalam organisasi, dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi yang bisa menambah wawasan tentang Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

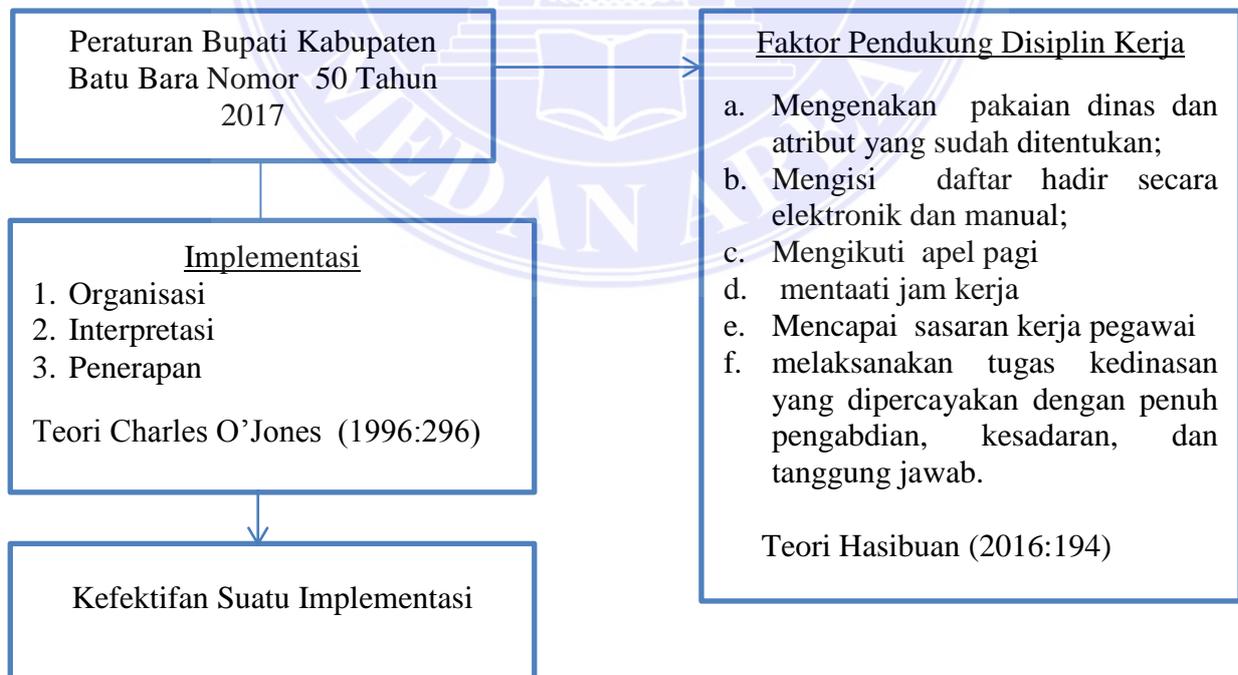
1.5. Kerangka Berpikir

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Setiap Pegawai Negeri Sipil harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Batu Bara Nomor 50 Tahun 2017 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan Pengamatan Peneliti di lingkungan pemerintahan Kabupaten Batu Bara menyebutkan bahwa masih ada temuan yaitu

kurang optimalnya kinerja para Kepala Dinas dan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara dari segi menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap kedinasan dan harus dibudayakan di kalangan antar Dinas agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap Pemerintahan Kabupaten Batu Bara. Adapun yang menjadi kerangka berpikir yang dibuat oleh peneliti dapat dilihat pada gambar:

Gambar. 1.1
Kerangka Berpikir



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Implementasi

Terdapat berbagai pendapat para ahli dan akademisi yang mengemukakan tentang pengertian dari implementasi. Hal ini perlu dijelaskan agar pemahaman tentang implementasi dapat disinkronisasikan dari konsep penelitian terhadap suatu kebijakan atau peraturan perundangan-undangan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Karena implementasi merupakan kegiatan yang penting dari keseluruhan proses perencanaan kebijakan. Adapun pengertian implementasi tersebut dapat dilihat dalam beberapa pendapat di bawah ini. Menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dilaksanakan. Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri atas beberapa tahapan yakni:

1. Tahapan pengesahan peraturan perundangan.
2. Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana.
3. Ketersediaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan.
4. Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki maupun tidak.
5. Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana.

6. Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan.

Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni: 1. Penyiapan sumber daya, unit dan metode. 2. Penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan. 3. Penyediaan layanan, pembayaran dan hal lain secara rutin. Implementasi menurut teori Jones (Mulyadi, 2015:45): *“Those Activities directed toward putting a program into effect”* (proses mewujudkan

2.2. Implementasi Teori Charles O’Jones

Menurut Teori Charles O’Jones (1996:296), dalam melaksanakan suatu implementasi kebijakan publik diperlukan tiga pilar penilaian agar implementasi dapat berjalan dengan baik, yaitu:

a. Organisasi

Organisasi berkenaan dengan struktur organisasi, adanya sumber daya manusia yang berkualitas sebagai tenaga pelaksana dan perlengkapan atau alat-alat kerja serta didukung dengan perangkat hukum yang jelas.

b. Interpretasi

Interpretasi berkenaan dengan orang-orang yang di dalam organisasi yang bertanggung jawab dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku, harus dilihat apakah pelaksanaannya telah sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Begitu pula dengan pelaksanaannya, apakah telah sesuai dengan petunjuk pelaksana dan petunjuk dan petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.

c. Penerapan

Penerapan berkenaan dengan peraturan/kebijakan berupa petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis telah berjalan sesuai dengan ketentuan, untuk dapat melihat harus pula dilengkapi dengan adanya prosedur kerja yang jelas serta jadwal kegiatan.

2.3. Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan salah satu program yang menyertakan sarana dan prasarana dibuat oleh suatu organisasi atau institusi publik yang membutuhkan penerapan dan tujuan ke khalayak ramai dengan mempertimbangkan berbagai hal yang menghambat dan mendukungnya. Pengertian kebijakan publik dapat dilihat dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli dan akademisi di bawah ini. Menurut Thoha (2014:106), dalam arti yang luas *policy* mempunyai dua aspek pokok antara lain:

- (1) *Policy* merupakan praktika sosial, ia bukan event yang tinggal atau terisolir. Dengan demikian, sesuatu yang dihasilkan pemerintah berasal dari segala kejadian dalam masyarakat dan dipergunakan pula untuk kepentingan masyarakat. Kejadian semacam ini tumbuh dalam praktika kehidupan masyarakat, dan tidak merupakan peristiwa yang berdiri sendiri, terisolasi dan asing bagi masyarakat.
- (2) *Policy* adalah suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh baik untuk mendamaikan claim dari pihak-pihak yang konflik, atau untuk menciptakan *incentive* bagi tindakan bersama bagi pihak-pihak yang ikut menetapkan tujuan akan tetapi mendapatkan perlakuan yang tidak rasional

dalam usaha bersama tersebut. Dari dua aspek pokok tersebut dapat disimpulkan bahwa policy di satu pihak dapat berbentuk suatu usaha yang kompleks dari masyarakat untuk kepentingan masyarakat, di lain pihak policy merupakan suatu teknik atau cara untuk mengatasi konflik dan menimbulkan insentif.

Sedangkan menurut Laswell dan Kaplan (Nugroho,2014:125), “sebagai suatu program yang diproyeksikan dengan tujuan-tujuan tertentu nilai-nilai tertentu, dan praktek-praktek tertentu (*a projected program of goals, values, and praktives*)”. Selanjutnya menurut Syafiie (Tahir, 2014:20), kebijakan (policy) hendaknya dibedakan dengan kebijaksanaan (wisdom) karena kebijaksanaan merupakan pengejawantahan aturan yang sudah ditetapkan sesuai situasi dan kondisi setempat oleh person pejabat yang berwenang. Kebijakan publik adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah karena akan merupakan upaya memecahkan, mengurangi, dan mencegah suatu keburukan serta sebaliknya menjadi penganjur, inovasi, dan pemuka terjadinya kebaikan dengan cara terbaik dan tindakan terarah. Solichin (Waluyo, 2007:43) menyatakan, “kebijakan publik memiliki daya ikat yang kuat terhadap masyarakat secara keseluruhan (community as a whole) dan memiliki daya paksa tertentu yang tidak dimiliki kebijakankebijakan yang dibuat oleh organisasi-organisasi swasta”.

Kemudian Keban (Tahir, 2014:20) mengemukakan, public policy dapat dilihat dari konsep filosofis, sebagai suatu produk, sebagai suatu proses, dan sebagai suatu kerangka kerja. Sebagai suatu konsep filosofis, kebijakan merupakan serangkaian prinsip, atau kondisi yang diinginkan, sebagai suatu

produk, kebijakan dipandang sebagai serangkaian kesimpulan atau rekomendasi, dan sebagai suatu proses, kebijakan dipandang sebagai suatu cara dimana melalui cara tersebut suatu organisasi dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya, dan sebagai suatu kerangka kerja, kebijakan merupakan suatu proses tawar menawar dan negosiasi untuk merumuskan isu-isu dan metode implementasinya. mendefinisikannya, “sebagai akibat dari aktivitas pemerintah (*the impact of government activity*)”. Bromell (Subarsono, 2016:3) menyatakan, “kebijakan publik pada hakekatnya berurusan dengan bagaimana memutuskan “*who gets what and who pays given relative resource scarcity*”.

Selanjutnya Mustopadidjaja (Tahir, 2014:21), menjelaskan “bahwa istilah kebijakan lazim digunakan dalam kaitannya atau kegiatan pemerintah, serta perilaku negara pada umumnya dan kebijakan tersebut dituangkan dalam berbagai bentuk peraturan”. Kemudian Easton (Subarsono, 2016:3) menyatakan, “yang memperlakukan kebijakan publik sebagai instrumen politik untuk mengalokasikan nilai-nilai”.

Menurut Friederick (Nugroho, 2014:126), “sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan ancaman dan peluang yang ada, di mana kebijakan yang diusulkan tersebut ditujukan untuk memanfaatkan potensi sekaligus mengatasi hambatan yang ada dalam rangka mencapai tujuan tertentu”. Kemudian menurut Koontz dan O’Donnel (Tahir, 2014:21), “kebijakan sebagai pernyataan umum dari pengertian yang memandu pikiran dalam pembuatan keputusan”.

2.4. Implementasi Kebijakan Publik

Konsep dasar dari implementasi kebijakan publik adalah mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik secara keseluruhan. Untuk itu, dapat dilihat dari beberapa pendapat di bawah tentang implementasi kebijakan publik. Menurut Nugroho (2014:657), “implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya”. Menurut Huntington (Mulyadi, 2015:24), perbedaan yang paling penting antara suatu negara dengan negara yang lain tidak terletak pada bentuk atau ideologinya, tetapi pada tingkat kemampuan negara itu untuk melaksanakan pemerintahan. Tingkat kemampuan itu dapat dilihat pada kemampuan dalam mengimplementasikan setiap keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh sebuah politburo, kabinet atau presiden negara itu. Grindle (Waluyo, 2007:49) menyatakan, “implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluransaluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan”. Sedangkan menurut Cleaves (Waluyo, 2007:49), “implementasi kebijakan dianggap sebagai suatu proses tindakan administrasi dan politik (*a proces of moving to ward a policy objective by mean admnistrative and political steps*)”.

Selanjutnya menurut Hamdi (2014:97), “pelaksanaan atau implementasi kebijakan bersangkut paut dengan ikhtiar-ikhtiar untuk mencapai tujuan dari

ditetapkannya suatu kebijakan tertentu”. Mulyadi (2015:26) menyatakan, “implementasi suatu kebijakan pada dasarnya adalah suatu perubahan atau transformasi yang bersifat multiorganisasi, dimana perubahan yang diterapkan melalui strategi implementasi kebijakan ini mengaitkan berbagai lapisan masyarakat”. Kemudian menurut Udoji (Mulyadi, 2015:46), “pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya akan berupa impian atau rencana yang bagus, yang tersimpan rapi dalam arsip jika tidak dapat diimplementasikan”. Menurut Matland (Hamdi, 2014:98), “implementasi kebijakan secara umum terbagi dalam dua kelompok, yakni kelompok dengan pendekatan dari atas (topdown) dan kelompok dengan pendekatan dari bawah (bottom-up)”. Sedangkan menurut Jones (Waluyo, 2007:50), “dalam membahas implementasi kebijakan terdapat 2 (dua) aktor yang terlibat, yaitu:

1. Beberapa orang di luar birokrat-birokrat yang mungkin terlibat dalam aktivitas-aktivitas implementasi seperti legislatif, hakim, dan lain-lain,
2. Birokrat-birokrat itu sendiri yang terlibat dalam aktivitas fungsional, didamping implementasi”. Matland (Hamdi, 2014:98) mengemukakan, adanya empat paradigma implementasi kebijakan, yakni seperti berikut: 1. Konflik rendah-ambigiutas rendah (implementasi administratif).
 - a. Konflik tinggi-ambigiutas rendah (implementasi politis).
 - b. Konflik tinggi-ambigiutas tinggi (implementasi simbolik).
 - c. Konflik rendah-ambigiutas tinggi (implementasi eksperimental).

2.5. Keefektifan Implementasi Kebijakan

Menurut Leo Agustino (2019:156) implementasi kebijakan dianggap tidak efektif apabila tujuan kebijakan tidak dapat dipenuhi, jika orang-orang tetap bertindak dengan cara yang tidak diinginkan oleh maksud kebijakan, jika subjek kebijakan tidak memakai cara yang ditentukan oleh kebijakan, ataupun jika subjek kebijakan berhenti mengerjakan apa yang ditentukan. Ada beberapa keefektifan kebijakan sebagai berikut:

- a. Respek anggota masyarakat pada otoritas dan keputusan pemerintah.
Ketika relasi ini berjalan dengan baik, maka logikanya seluruh warga akan saling hormat menghormati dan memberikan respon pada otoritas dan memberikan penghargaan yang tinggi pada ilmu dan pengetahuan menghormati undang-undang yang dibuat oleh pemerintah, mematuhi aturan hukum, mempercayai pejabat-pejabat pemerintah, mematuhi aturan hukum dan sebagainya.
- b. Kesadaran untuk menerima kebijakan.
Hal ini tidaklah mudah karena bermain diranah kesadaran publik merupakan hal yang sulit sebab pemerintah perlu merubah minset warga
- c. Ada atau tidaknya sanksi hukum.
Orang akan menjalankan dan melaksanakan suatu kebijakan karena mereka takut terkena dampak sanksi hukum yang dijatuhkan oleh konten suatu kebijakan seperti denda, kurungan dan sanksi lainnya.
- d. Kepentingan pribadi atau kelompok.

Subjek kebijakan sering memperoleh keuntungan langsung dari suatu pelaksanaan kebijakan. Maka tidak heran apabila efektifitas suatu implementasi kebijakan ikut dipengaruhi oleh penerimaan dan dukungan subjek kebijakan atas pelaksanaan suatu kebijakan.

- e. Bertentangan dengan system nilai yang ada.

Implementasi kebijakan pun dapat berjalan tidak efektif apabila bertentangan dengan sistem nilai yang ada disuatu daerah.

- f. Waktu.

Efektif atau tidaknya suatu implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh faktor waktu. Tetapi dengan berjalannya waktu suatu kebijakan yang awalnya ditolak dianggap controversial bisa berubah menjadi kebijakan yang wajar dan dapat diterima oleh masyarakat.

- g. Sosialisasi.

Hal berikutnya yang dapat digunakan untuk menilai efektif tidaknya suatu implementasi kebijakan adalah dilaksanakan atau tidaknya sosialisasi. Sosialisasi merupakan salah satu cara untuk mendistribusikan berbagai hal yang akan dilakukan dan ditempuh oleh pemerintah melalui kebijakan formulasinya. Tanpa sosialisasi yang cukup baik maka tujuan kebijakan bisa jadi tidak tercapai.

- h. Koordinasi antar lembaga.

Implementasi kebijakan tidak jarang melibatkan banyak pemangku kebijakan dan stakeholders. Oleh karena itu koordinasi merupakan mantra penting dalam menilai keefektifan suatu implementasi

kebijakan. Terkadang suatu kebijakan dianggap baik dalam segi konten tapi lemah dalam segi pelaksanaan.

2.6. Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam Wukir (2013:92) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”.

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin guru adalah: “sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap 8 sekolah serta masyarakat secara keseluruhan”. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin

PNS dinyatakan bahwa 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 dijatuhi hukuman disiplin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian, bila peraturan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara baik tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka guru mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila OPD (Organisasi Perangkat Daerah) menaati semua peraturan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara maka disebut dengan kondisi disiplin yang baik.

2.7. Macam – Macam Disiplin

Kerja Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya.

Menurut Mangkunegara (2015: 129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

Berikut ini adalah penjelasan dari ke dua bentuk disiplin kerja tersebut, yaitu:

2.7.1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Dengan cara preventif, guru dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua guru harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

2.7.2. Disiplin Korektif Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dalam Hartatik (2018:190) jenis – jenis disiplin kerja :

1. Disiplin Diri
2. Disiplin Kelompok
3. Disiplin Preventif
4. Disiplin Korektif
5. Disiplin Progresif

a) Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri.

Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

b) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu sekolah mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

c) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak guru agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu guru berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga guru mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

d) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

e) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat banyak macam – macam disiplin. Macam – macam disiplin tersebut digunakan pada organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun menurut pengamatan penulis bahwa semua macam – macam disiplin di atas saling mempengaruhi dan keseluruhan macam – macam disiplin ini dapat digunakan sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi.

2.8. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja guru. Agar disiplin kerja di sebuah sekolah dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
 4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan
 5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
 6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai
 7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin
- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja guru yang merasa kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan

merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka guru tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak guru dapat bekerja dengan tenang.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Seperti ada pepatah mengatakan “guru kencing berdiri murid kencing berlari”, artinya pemimpin itu harus menjadi contoh dalam segala hal. Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam memengaruhi disiplin pegawai karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Dalam sebuah sekolah sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan menjadi sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan kepala sekolah saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati

bersama, para guru akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas.

- 4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan Seorang Kepala Dinas harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada guru yang melanggar disiplin maka kepala sekolah harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua guru merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa. Namun jika kepala sekolah tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berakibat buruk karena guru yang lain juga akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.
- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih guru untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian guru yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah pegawai tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.
- 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. OPD (Organisasi Perangkat Daerah) tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian kepala Dinas juga sangat dibutuhkan. Pegawai juga memiliki keluhan kesah dan masalah – masalah, yang ingin mendapat jalan keluar. Kepala sekolah yang berhasil memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para guru akan mendapat disiplin yang baik. Pegawai

juga akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin guru tersebut.

- 7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin Kebiasaan – kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong guru untuk berdisiplin. Sedangkan menurut Hartatik (2018:197) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

“1.Faktor Kepribadian

2.Faktor Lingkungan”

Dari penjelasan faktor – faktor disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa agar kinerja dapat meningkat di lingkungan pemerintahan Kabupaten Batu Bara harus melihat situasi dan kondisi para OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Mulai dari tugas sampai pada pemberian kompensasi.

2.9. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi pegawai harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan guru maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan Pimpinan

Teladan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap guru, dengan teladan yang baik dari kepala sekolah, kedisiplinan pegawai pun juga akan ikut baik. Karena guru cenderung menjadikan kepala dinas sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala dinas sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan suatu pemerintahana yang baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi guru. Dengan balas jasa yang cukup maka pegawai akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian pegawai akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.

4) Keadilan Kepala Dinas harus bersikap adil terhadap semua OPD.

Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar OPD juga bersikap loyal kepada Pemerintah Kabupaten Batu Bara..

5) Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan kepala dinas selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan guru, karena guru merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga kepala sekolah dapat secara objektif menilai guru dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para pegawai. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala dinas dan pegawai untuk mencapai tujuan Pemerintah Kabupaten Batu Bara.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan pegawai. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka OPD (Organisasi Perangkat Daerah) pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.

7) Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan Kepala Dinas. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang Kepala

Dinas. Kepala Dinas harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam Pemerintahan Kabupaten Batu Bara tersebut baik. Namun jika kepala dinas tidak tegas maka kedisiplinan di dalam pemerintahan tersebut akan gagal.

- 8) Hubungan Kemanusiaan Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah juga dapat tercapai. PPRI No 53 (2010:1) :”disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati dijatuhi hukuman disiplin”.

2.10. Penelitian Yang Relevan

Sebagai acuan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan perbandingan dengan menggunakan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dari Khoirotul Bariyah. Universitas Wisnuwardhana Malang. 2017 bahwa Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan perusahaan mendapatkan hasil yang banyak dan bagus (kinerja karyawan yang bagus). Disiplin kerja adalah serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai

ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam bekerja. Beban Kerja adalah suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan jabatan atau kelompok jabatan (unit kerja). Kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

2. Hasil penelitian dari Aris Yusman. 2019, dengan judul penelitian Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kelurahan Harjamukti Kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan disiplin kerja pegawai negeri sipil masih belum optimal hal tersebut dikarenakan masih banyaknya para pegawai yang tidak mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri.
3. Hasil penelitian dari Sulistyowati, S.E, M.Si. Jurusan Adm. Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, Kampus Baru UI Depok. Dengan judul penelitian Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta dapat disimpulkan bahwa pada umumnya staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini dilihat dari: hasil angket ketaatan dalam melaksanakan tata tertib staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta adalah baik, namun di lapangan kenyataannya tidak sebagus hasil angket. Yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib masih ada, walaupun jumlahnya sedikit, sanksi untuk

pelanggaran tersebut belum tegas dibuat. Sikap taat belum menjadi budaya yang dimiliki oleh staf administrasi di Politeknik Negeri Jakarta. Kesadaran pegawai juga sangat memengaruhi kinerja suatu organisasi. Semakin tinggi kesadaran karyawan pegawai semakin tinggi produktivitas kerjanya. Dalam pencapaian tujuan tentunya tidak lepas peran dari para staf administrasi sebagai pelaksana dalam menunjang pencapaian tujuan. sehingga para staf harus tahu dan mengerti tujuan apa yang akan dicapai, dan bagaimana cara mengerjakannya.

4. Hasil penelitian dari Septianingrum, Fegi Putri. BSI. 2019. Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Taharica Group Jakarta. Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin harus ditegaskan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Untuk itulah penulis mencoba membuat Tugas Akhir mengenai Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Taharica Group. Metode yang digunakan dalam tugas akhir ini adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Disiplin kerja karyawan yang terdapat pada PT Taharica Group adalah bekerja tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah dari perusahaan. Salah satu peraturan yang berlaku adalah daftar hadir masuk kerja tepat waktu dan pulang kerja dengan menggunakan mesin *finger*

print untuk menunjukkan ketetapan waktu seorang karyawan saat datang maupun pulang kerja.

5. Hasil penelitian dari Agus Mulyanto agus65ut@gmail.com. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. 2019. Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara serta untuk mendeskripsikan faktor penghambat dan pendorong dalam implementasi tahapan penjatuban sanksi dalam rangka penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam (*in depth interview*) terhadap informan kunci. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum implementasi kebijakan penegakan disiplin kerja ASN sudah cukup baik. Dalam penelitian ini sedikitnya ada 5 (lima) prosedur penerapan disiplin tersebut diantaranya (1). Pengawasan; (2). Pemanggilan; (3). Pemeriksaan; (4). Penjatuban Hukuman; (5). Penyampaian Keputusan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara yang beralamat di lima puluh, Lima Puluh Kota, Kec. Limapuluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara 21255

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2021.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan secara terencana, terstruktur, sistematis serta memiliki tujuan tertentu yang praktis maupun teoritis. Dalam penulisan tesis ini penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian secara alamiah dengan menggunakan berbagai metode yang tersedia.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti melakukan penelitian pengamatan secara langsung atau observasi dan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam serta dokumentasi berdasarkan fakta yang ada dilapangan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, adapun teknik yang akan di lakukan dalam proses pengumpulan data adalah:

1. **Data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian Data tersebut berupa Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Melalui observasi dan wawancara sebagai berikut:
 - a. Observasi yaitu studi atau pengamatan tentang suatu permasalahan yang dilakukan secara langsung dan sistematis oleh peneliti. Observasi sebagai teknik pengumpul data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi penelitian ini dilakukan dengan cara partisipan maupun non partisipan. Untuk pengumpulan data dilakukan terjun dan melihat langsung kelapangan, terhadap obyek yang diteliti.
 - b. Wawancara (*Interview*) Wawancara adalah percakapan langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan. Metode wawancara identik dengan interview, secara sederhana dapat dimaknai sebagai dialog yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepada para pejabat di di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara sebagai berikut :
 1. Informan kunci : Sekretariat Kabupaten Batu Bara.

2. Informan utama : Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Kabupaten Batu Bara.
 3. Informan tambahan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Batu Bara.
- c. Metode dokumentasi berarti mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.
2. **Data sekunder**, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Dalam proses pengumpulan data secara sekunder yaitu dengan membaca buku – buku , jurnal dan bahan bacaan lainnya yang relevan dengan masalah yang akan di teliti.

3.4 . Definisi Konsep dan Definisi Operasional

1. Definisi Konsep

Konsep dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Berapa jumlah kelompok konsep yang perlu dikemukakan, akan tergantung pada luasnya permasalahan dan secara teknis tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila dalam suatu penelitian terdapat tiga variabel independen dan satu dependen, maka kelompok konsep yang perlu dideskripsikan ada empat kelompok konsep, yaitu kelompok konsep yang

berkenaan dengan variabel independen dan satu dependen. Oleh karena itu, semakin banyak variabel yang diteliti, maka akan semakin banyak konsep yang dikemukakan (Sugiyono, 2015). Berikut konsep dalam penelitian:

a. Implementasi

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya.

b. Disiplin

suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Berdasarkan pengertian di atas maka yang menjadi definisi konsep dalam penelitian ini adalah Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Menurut Hanifah Harsono (2010) Pengertian implementasi menurut Hanifah Harsono adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan tersebut dalam rangka penyempurnaan suatu program.

2. Definisi Operasional

Menurut Teori Charles O'Jones (1996:296), dalam melaksanakan suatu implementasi kebijakan publik diperlukan tiga pilar penilaian agar implementasi dapat berjalan dengan baik, yaitu:

a. Organisasi

Organisasi berkenaan dengan struktur organisasi, adanya sumber daya manusia yang berkualitas sebagai tenaga pelaksana dan perlengkapan atau alat-alat kerja serta didukung dengan perangkat hukum yang jelas.

b. Interpretasi

Interpretasi berkenaan dengan orang-orang yang di dalam organisasi yang bertanggung jawab dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku, harus dilihat apakah pelaksanaannya telah sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Begitu pula dengan pelaksanaannya, apakah telah sesuai dengan petunjuk pelaksana dan petunjuk dan petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.

c. Penerapan

Penerapan berkenaan dengan peraturan/kebijakan berupa petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis telah berjalan sesuai dengan ketentuan, untuk dapat melihat harus pula dilengkapi dengan adanya prosedur kerja yang jelas serta jadwal kegiatan.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah setelah proses pengumpulan data telah selesai dilakukan. Analisis data merupakan bagian terpenting dalam penelitian kualitatif, karena analisis data digunakan untuk memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang dikumpulkan tidak berguna jika tidak dianalisis terlebih dahulu.

Menurut Patton (1986:268), analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola kategori dan satuan uraian dasar.

Analisis data model interaktif memiliki tiga komponen, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Reduksi Data Dalam reduksi data ini peneliti melakukan proses pemilihan atau seleksi, pemusatan perhatian ataupun pemfokuskan, penyederhanaan dari semua jenis informasi yang mendukung data penelitian yang diperoleh dan dicatat selama proses penggalan data yang berlangsung di lapangan. Proses reduksi data dilakukan secara terus-menerus sepanjang penelitian berlangsung dan pelaksanaannya dimulai sejak peneliti memilih kasus yang akan dikaji.

Ketika pengumpulan data berlangsung, reduksi data ini dilakukan dengan membuat catatan ringkas mengenai isi dari catatan data yang diperoleh selama di lapangan. Dalam hal ini peneliti dapat melakukan *coding*, mencari dan memusatkan tema, menentukan batas permasalahan serta menuliskan catatan peneliti (*memo*).

2. Sajian Data

Sajian data merupakan sekumpulan informasi kepada peneliti untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakannya. Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, yang dalam bentuk deskripsi dan narasi yang lengkap, yang disusun berdasarkan pokok-pokok temuan yang terdapat dalam reduksi data dan disajikan menggunakan bahasa peneliti yang logis serta sistematis, sehingga mudah untuk dipahami. Sajian data harus ditata dengan baik dan rapi, peneliti perlu mengelompokkan hal-hal yang serupa dalam kategori ataupun kelompok yang menunjukkan tipologi yang ada sesuai dengan rumusan masalahnya.

3. Penarikan Simpulan/Verifikasi

Penarikan simpulan merupakan kegiatan penafsiran terhadap suatu hasil analisis dan interpretasi data. Penarikan simpulan hanya salah satu dari kegiatan dalam konfigurasi yang utuh. Simpulan perlu diverifikasi selama penelitian berlangsung agar dapat dipertanggungjawabkan. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji terlebih dahulu kebenarannya dan kesesuaiannya terlebih dahulu sehingga validitasnya bisa terjamin.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data. Dan hal ini dapat dicapai dengan jalan

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara;

- b. Membandingkan apa yang dikaitkan orang di depan umum dengan apa yang dikatannya secara pribadi.
 - c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
 - d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau perguruan tinggi, orang berada, orang pemerintah.
 - e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.
- Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sedangkan triangulasi teknik yaitu dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari proses pemaparan data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan tentang Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, maka hasil penelitian Menunjukkan bahwa :

a. Organisasi

Belum optimalnya pelaksanaan tentang disiplin kerja, dimana kurangnya pemahaman sumber daya manusia yaitu seorang kepala dinas serta SKPD lainnya dalam pelaksanaan struktur organisasi serta kurang berkemampuan dalam melaksanakan kinerja yang baik sesuai dengan struktur organisasi.

b. Interpretasi

Pelaksanaan disiplin kerja seorang kepala dinas harusnya mampu mensosialisasikan tentang petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan tentang disiplin kerja mulai dari absensi elektronik, apel pagi serta jam masuk kerja, namun kenyataanya bahwa seorang kepala dinas tidak memiliki keseriusan dalam menciptakan komunikasi yang baik dengan para ASN sehingga petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan disiplin kerja belum optimal berjalan dengan baik di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

c. Penerapan

Kepala Daerah memberikan Sanksi pada pejabat yang bermasalah dalam ketidakmampuan meningkatkan disiplin kerja sehingga kepala dinas tersebut di nonjob kan tau tidak diberikan jabatan kembali di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara yang disebabkan ketidak harmonisan kepala dinas yang bermasalah dengan Kepala Daerah.

2. Faktor-faktor Yang Menjadi Hambatan Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara yaitu dalam organisasi pada Bagian Umum di Sekretariat melihat masih adanya hambatan bahwa kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Kepala Dinas yang berwenang dalam organisasi pada dinas yang memiliki masalah dengan Kepala Daerah belum optimal dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang disampaikan oleh kepala daerah. Secara Interpretasi bahwa Seorang kepala dinas masih belum optimal dalam membuat aturan sesuai kebijakan kepala daerah khususnya dalam menjalankan peraturan serta pelaksanaannya menjalankan tugas kedinasan yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Sekreatriat Daerah Kabupaten Batu Bara. Secara penerapan bahwa Melihat dari segi penerapan kedisiplinan bahwa para Kepala Dinas tidak mampu dalam melakukan pengimplementasian bidang penerapan disiplin PNS yaitu ada beberapa faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara adalah kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Kepala Dinas yang berwenang. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan masukan atau saran yang nantinya dapat dijadikan referensi bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, adapun saran tersebut antara lain:

1. Disarankan bagi kepala dinas agar tetap mampu menjadi pemimpin bagi bawahannya agar penerapan disiplin kerja berjalan dengan baik. pimpinan sebaiknya menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas, kemudian melakukan pengawasan yang cukup dan menjalin hubungan yang harmonis terhadap pegawai. Seorang pemimpin juga harus berusaha untuk mengarahkan bawahannya agar menciptakan disiplin kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi.
2. Disarankan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara agar lebih memperhatikan tentang disiplin kerja di setiap kedinasan dalam meningkatkan disiplin yaitu dengan menegakkan peraturan yang telah ada sekaligus memberikan sanksi yang tegas kepada kepala dinas yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan bisa berupa teguran dan surat peringatan. Selain itu bisa dengan ancaman atau hukuman yang lebih berat misalnya skorsing, mutasi, sampai pemecatan. Jika sanksi yang dijatuhkan jelas dan tegas pasti para kepala dinas tidak akan berani melanggarnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Wahab, Solichin. 2006. Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arifin Tahir, 2014, Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Bandung : Alfabeta. Batinggi.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Bariyah. K.. 2017. Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Wisnuwardhana Malang.
- Charles O. Jones. 1996. Pengantar Kebijakan Publik. Terjemahan dari buku: An Introduction to The Study of Public Policy.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hamdi, Muchlis (2014) Kebijakan Public: Proses, Analisis Dan Partisipasi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, Deddy, 2015, Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik, Bandung: Alfabeta
- Nugroho, Riant. 2014. Public Policy. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- hoha, M. 2014. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Patton, Michael Quinn. 2006. Metode Evaluasi Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wukir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.

JURNAL

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KELURAHAN HARJAMUKTI KOTA CIREBON Oleh : Aris Yusman. 2019

PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS Sulistyowati, S.E, M.Si. *Jurusan Adm. Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, Kampus Baru UI Depok*

PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT TAHARICA GROUP JAKARTA. [Septianingrum, Fegi Putri](#). BSI. 2019

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENEGAKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA Agus Mulyanto agus65ut@gmail.com .rogram Pascasarjana Universitas Terbuka. 2019

PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

PERATURAN BUPATI KABUPATEN BATU BARA NOMOR 50 TAHUN 2017 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH

Lampiran I

PANDUAN WAWANCARA

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI KABUPATEN BATU BARA NOMOR 50 TAHUN 2017 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Organisasi

1. Bagaimana kepala dinas menciptakan kerjasama yang baik dalam mengatur suatu organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara?
2. Bagaimana sumber daya manusia yang berkualitas sebagai tenaga pelaksana dan perlengkapan kedisiplinan kerja?
3. Bagaimana komunikasi kepala dinas di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara dengan kepala daerah dalam melakukan pelaksanaan kebijakan?

Interpretasi

4. Apakah dalam melaksanakan tugas kedinasan mampu memberikan tanggungjawab pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara?
5. Bagaimana petunjuk teknis dan pelaksanaannya dalam hal mengenakan baju Dinas, mengisi absen elektronik, apel pagi serta jam kerja yang dilakukan para Kepala Dinas?

Penerapan

6. Bagaimana kemampuan seorang kepala dinas dalam menciptakan kebijakan tentang pertaoran kedisiplinan kerja di lingkungan kerjanya masing-masing?
7. Bagaimana aturan yang dibuat kepala dinas dalam melakukan prosedur kerja yang jelas serta jadwal kegiatan?
8. Apa sanksi yang diberikan oleh Kepala daerah apabila salah satu Kepala Dinas tidak mampu dalam melaksanakan kedisiplinan kerja di lingkungannya masing-masing?

Lampiran II

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara bersama informan kunci Bapak H. Sakti Alam Siregar, SH. selaku Sekretariat Daerah di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara tentang Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Pada Tanggal 10 Juni 2021. Pukul 09.00 WIB



Wawancara bersama informan utama Bapak Renold Asmara, AP. SH. selaku Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.. Pada Tanggal 10 Juni 2021.Pukul 10.00 WIB



Wawancara bersama informan tambahan selaku Badan Kepegawaian Daerah di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara Implementasi Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 Tentang Disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.. Pada Tanggal 10 Juni 2021. Pukul 11.00 WIB