



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENERAPAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT ACEH**

**(Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS)**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

SRI HANDAYANI

NIM. 015793375

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

**LEMBARAN PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

Judul TAPM : **Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS)**

Penyusun TAPM : **Sri Handayani, S.Sos**
NIM : 015793375
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II




Dr. Svarifuddin Hasyim, SH, M.Hum
NIP. 19581231989031018

Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA
NIP. 194510071973021001

Mengetahui,

Kabid ISIP Bidang Minat MAP

Direktur PPs UT,




Dr. Darmanto, M. Ed
NIP. 195910271986031003

Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : **Sri Handayani, S.Sos**
 Nim : 015793375
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : **Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS)**

Telah dipertahankan dihadapan sidang panitia penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari : Sabtu, 23 Mai 2015
 Waktu : 10.30 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS
 Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji : **Drs. Endang Rusvana, M.Pd**
 NIP. 19631021 198803 1 003



Penguji Ahli : **Prof. Dr. Sama'un Jaja Raharja, M.Si**



Pembimbing I : **Dr. Syarifuddin Hasyim, SH, M.Hum**
 NIP. 19581231989031018



Pembimbing I : **Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA**
 NIP. 194510071973021001



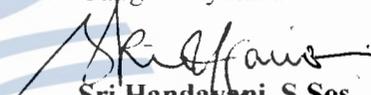
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS), merupakan hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang di kutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata di temukan penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 23 Mei 2015

Yang Menyatakan


Sri Handayani, S.Sos
Nim : 015793375

**Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat
Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (Studi Implementasi Kebijakan
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor
30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS)**

Sri Handayani
Nim. 015793375
srihandayani@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dalam upaya menunjang dinamisasi politik negara perlu penguatan fungsi PNS yang bernaung dalam Koorps Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang netral dan tidak menciptakan pro dan kontra dalam penyelenggaraan negara. Hal senada dituangkan dalam Pasal 1 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai negeri Sipil untuk mena’ati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak dita’ati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kebijakan Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh ;
2. Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendorong Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh;

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, karena pertimbangannya adalah penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran penerapan peraturan disiplin PNS pada Sekretariat DPR Aceh sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum PNS kurang mematuhi/menta’ati peraturan disiplin PNS yang *seharusnya* PNS menjadi suri tauladan bagi masyarakat agar tepercaya dan *dipercayai* terhadap peran yang dilakoni. Secara *nyatanya* Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang disiplin PNS yang semula diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya pada organisasi pemerintahan secara bertanggungjawab *namun realitanya* pada Sekretariat DPR Aceh dalam penerapan disiplin Satuan Kerja Perangkat Aceh Sekretariat DPR Aceh pimpinan menghadapi intervensi maupun intimidasi dari pihak-pihak tertentu karena banyak unsur politis masih mendominasi pemerintahan dari partai politik sehingga menciptakan disiplin pegawai negeri sipil masih rendah.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah, Disiplin PNS

**Application of Civil Servants Disciplinary Regulations on Secretariat
House of Representatives Aceh (Study of Policy Implementation
Indonesian Government Regulation No.
30 Year 1980 About the Disciplinary PNS)**

Sri Handayani
Nim. 015793375
srihandayani@yahoo.co.id

ABSTRACT

In an effort to support the country's political dynamics need to strengthen the functions of civil servants who take shelter in Koorps the Civil Service of the Republic of Indonesia which is neutral and not create pros and cons in the administration of the state . The same thing is stated in Article 1 (1) and paragraph (3) of Government Regulation No. 30 Year 1980 About the Discipline of Civil Servants says " Civil Servant Discipline is the ability of civil servants to Civil obligations and to avoid prohibitions specified in legislation – eecute the rule invotation and / or regulatory official who , if not obey or violated sentenced to discipline.

Based on this phenomenon above the research problems were formulated as follows:

1. How does the policy implementation Implementation of the Civil Service Discipline at the Aceh Parliament Secretariat;
2. The factors that become obstacles and drivers of adoption of the Civil Service Discipline at the Aceh Parliament Secretariat;

In this study , researchers used a qualitative approach , due consideration is that the study carried out to obtain a picture of the application of disciplinary rules of civil servants at the Parliament Secretariat Aceh under Government Regulation No. 30 Year 1980.

The results showed that in general the less comply with the civil servants / PNS disciplined observance of the rules that should be a model for civil society to trusted and believed to be acted roles . In fact the Government Regulation No. 30 Year 1980 on the discipline of civil servants which was originally expected to carry out its duties and functions in government organizations are responsible , but the reality on the Parliament Secretariat Aceh in discipline Task Force Secretariat DPR Aceh Aceh leaders face intervention or intimidation of certain parties because many governments still dominate the political element of political parties so as to create the discipline of civil servants are still low.

Keywords : Government Regulation Policy Implementation , PNS Discipline

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillahirabbil 'Alamin, kita panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan walaupun masih ditemui berbagai kekurangan maupun kesalahan, selawat dan salam keharibaan Rasul Muhammad S A W yang membawa kita dalam dunia ilmu pengetahuan sehingga penulis telah menyelesaikan tesis dengan Judul TAPM "Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS). Tesis ini disusun dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.

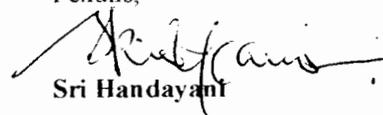
Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, P.Hd. Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati, M.Sc, Ph.D. Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka (PPs UT).
3. Bapak Pembimbing I Dr. Syarifuddin Hasyim, SH, M. Hum dan Pembimbing II Prof. Dr. Udin S. Winatapura, MA yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
4. Dosen Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Banda Aceh, yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis
5. Pimpinan dan Sekretaris DPR Aceh, pejabat struktural dan unsur staf yang telah memberikan kontribusi, kemudahan kepada penulis saat melakukan penelitian ini.
6. Kepada kedua orang tua, serta Bapak dan Ibu Mertua, Suami dan anakku (Caca) yang tercinta, atas ketulusan do'a dan keikhlasan memberikan motivasi untuk penyelesaian studi ini dan juga untuk adik-adikku semua.
7. Semua rekan dan semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyelesaian studi ini.

Semoga Allah SWT memberikan Rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu semoga amal baiknya memperoleh balasan setimpal, penulis menyadari bahwa tesis ini bukan satu-satunya ungkapan yang harus disetujui, namun justru terbuka untuk diteliti, dikaji dan dikritik. Tiada gading yang tak retak, penulis harapkan kritik untuk kesempurnaan Tesis ini.

Banda Aceh, 23 Mei 2015

Penulis,



Sri Handayani

DAFTAR ISI

	Halaman
Halam Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Ucapan terima kasih	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Teoritis	13
1. Kebijakan publik	13
2. Implementasi kebijakan	27
3. Disiplin Kerja	34
B. Penerapan Disiplin	39
C. Kerangka Berfikir	46
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Fokus Penelitian	52
C. Lokasi Penelitian	55
D. Sumber Informasi dan Data	57
E. Metode Pengumpulan Data	59
F. Tehnik Analisis Data	61
G. Keabsahan Data	61
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran umum Lokasi Penelitian	62
B. Tata kerja Sekretariat DPRA	68
C. Penerapan Kebijakan Disiplin	77
1. Meningkatkan Disiplin Kerja	77
2. Profesionalisme PNS	87
D. Faktor yang menjadi kendala dan pendorong	99
Faktor Kendala	99
1. Kualitas Sumber Daya Manusia	99
2. Penempatan Pegawai	103
Faktor Pendukung	105
1. Manajemen Kepegawaian	105
2. Status Pejabat Negara	107
E. Pembahasan hasil penelitian	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan selaku Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata seiring dengan menjaga persatuan dan persatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Secara umum disiplin Pegawai Negeri Sipil ini dibuat mengikuti amanah Pasal 40 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan "Hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dalam undang-undang ini, diatur lebih lanjut dengan peraturan perundang-undangan" oleh karenanya pengaturan lebih lanjut dalam disiplin pegawai negeri sipil diatur secara tersendiri dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Nomor 53 Tahun 2010 yang menginginkan adanya pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahandan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dengan demikian Undang-undang Kepegawaian ini sebagai wahana pembinaan aparatur agar

mampu menjelmakan diri sebagai insan pelaksana tugas kenegaraan maupun kedaerah sebagai amanah dengan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki sehingga mampu membenah diri dalam mengikuti alur perundang-undangan yang berlaku.

Untuk kita ingat bahwa perjalanan sejarah yang begitu panjang maka undang-undang kepegawaian yang pernah lahir di Republik Indonesia **secara nasional** pemberlakuan ketentuan kepegawaian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah keberadaannya setingkat Provinsi termasuk DPR Aceh diberlakukan sama dengan daerah lain melalui satu ketentuan hukum dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 Tentang ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (lembaran negara Tahun 1961 Nomor 263)
2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1952 Tentang menetapkan Undang-undang Darurat tentang hak pengangkatan dan pemberhentian pegawai-pegawai republik indonesia serikat (Undang-undang Darurat Nomor 25 dan 34 Tahun 1950) sebagai Undang-undang Republik Indonesia (lembaran Negara Tahun 1952 Nomor 78)
3. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1957 tentang penetapan Undang-undang Darurat Nomor 13 Tahun 1957 (lembaran negara Tahun 1957 Nomor 58) tentang menambah undang-undang Nomor 21 tahun 1952 (Lembaran

Negara Tahun 1952 Nomor 78) tentang “Menetapkan Undang-undang Darurat tentang hak pengangkatan dan pemberhentian pegawai-pegawai republik indonesia serikat (Undang-undang Darurat Nomor 25 dan 34 Tahun 1950) sebagai Undang-undang Republik Indonesia” sebagai Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 100)

4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 1961 tentang perubahan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1952 tentang hak mengangkat dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 259)
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tanggal 6 November 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55)
6. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tanggal 30 September 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tanggal 6 November 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169)
7. Pasal 108 Sekretariat DPRA, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh.
8. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penegasan ini dipaparkan dalam kesatuan paham pegawai negeri dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri yang mengacu pada Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 yang dinyatakan dicabut dengan telah berlakunya Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Nomor 53 Tahun 2010 tertanggal 6 Juni 2010 sesuai lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74 dimana sasaran yang diinginkan dalam penegakan disiplin ini bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas perlu diatur ketentuan batasan sebagaimana peraturan disiplin terhadap pegawai negeri sipil sebagai acuan dasar yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

Secara spesifik dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh yang merupakan kekuatan sosial politik yang aktif dan terus menerus mengikuti perkembangan maka Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil) yang dikalaborasi penekanannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan sasaran sebagai berikut:

1. Agar mampu memberikan arahan yang tepat kepada pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin.
2. Selaku unsur aparatur negara yang berkedudukan sebagai abdi Negara, Pemerintah dan Masyarakat.

3. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat Pegawai Negeri Sipil.
4. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.

Sebagai tindak lanjut penerapan disiplin ini, baik melalui peraturan perundang-undangan yang pernah berlaku maupun kebijakan-kebijakan pemerintah dan pemerintah daerah yang ada benar-benar dapat dipahami dan diterima oleh pegawai negeri sipil dalam menjalankan disiplin untuk menciptakan nuansa positif yang diharapkan. Akan tetapi dalam lingkup kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia juga pernah berlaku aturan-aturan sebagai berikut :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149) sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141)
2. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176)

3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74)

Sebagai suatu acuan perundang-undangan dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan daerah yang tidak terlepas dari kebhinnekaan baik secara perundang-undangan maupun mekanisme pelaksanaan dijabarkan dalam petunjuk pelaksana sangat diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang handal sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang dasar 1945 untuk terjalinnya hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung, keserasian yang bertujuan agar masing-masing personal pegawai negeri memperoleh hak dan melaksanakan kewajiban dalam meningkatkan peran serta tanggung jawab mengembangkan kehidupan demokrasi, tugas dan kewenangannya, serta mengembangkan hubungan dan mekanisme *check and balance* antara sesama pegawai negeri sipil secara horizontal maupun secara vertikal.

Sebagai upaya menunjang dinamisasi politik negara dalam kehidupan kebhinnekaan maka perlu penguatan fungsi Pegawai Negeri Sipil yang bernaung dalam Koorps Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang netral dan tidak menciptakan pro dan kontra dalam penyelenggaraan negara. Hal ini sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan "Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai

negeri Sipil untuk mena'ati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak dita'ati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin” Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyebutkan bahwa “Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mena'ati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”

Demikian pula penegakan disiplin merupakan acuan dan tindakannya sebagai kelanjutan proses sosial dinamis selaku unsur aparatur selaku abdi negara, pemerintah dan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat yang tidak hanya suatu tugas untuk dikerjakan dalam beberapa waktu ketika manajemen puncak bertemu untuk memutuskan masalah-masalah kritis akan tetapi penegakan disiplin lebih berorientasi pada proses sosial dinamis yang berkelanjutan.

Sejalan dengan perkembangan arus globalisasi pegawai negeri sipil harus memiliki kecenderungan untuk memahami perubahan iklim kenegaraan terutama dalam meningkatkan karier dan meningkatkan prestasi melalui peningkatan Sumber Daya Manusia, hal senada sesuai dengan pendapat Kaho dalam Kunandar (2007:71-72) yang dinyatakan bahwa :

- (1) Pendidikan dapat memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bidang yang dipilih atau yang dipelajari seseorang;
- (2) Melatih manusia untuk berpikir secara rasional dan menggunakan kecerdasan kearah yang tepat; melatih manusia menggunakan

akalnya dalam kehidupan sehari-hari baik dalam berpikir, menyatakan pendapat maupun bertindak;

- (3) Memberikan kemampuan dan ketrampilan kepada manusia untuk merumuskan pikiran, pendapat yang hendak disampaikan kepada orang lain secara logis dan sistimatis sehingga mudah dimengerti.

Dengan demikian pandangan diatas akan dilaksanakan perubahan pola kerja yang lebih baik, bila mereka mendapat pendidikan yang memadai sebagai upaya peningkatan wawasan, pemikiran, maupun budaya kerja. Pengetahuan yang luas dan mendalam akan memberikan kemampuan untuk mengartikulasikan segala kepentingan masyarakat serta menentukan cara-cara yang lebih tepat dan efisien. Mengingat fungsi pelayanan masyarakat oleh aparatur pemerintahan sekaligus memiliki jangkauan luas, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan, pegawai negeri sipil yang mempunyai kualitas tinggi. Kualitas yang tinggi ini hanya dapat dicapai melalui pendidikan dalam arti yang luas. Dari pengertian tersebut, terlihat ada dua macam bentuk pendidikan, yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal dapat meliputi pendidikan yang dilalui melalui sekolah formal dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi, sedangkan pendidikan informal diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan di luar pendidikan formal yang dapat berupa pendidikan keorganisasian yang hubungan erat dengan pendidikan adalah pengalaman yang juga mempengaruhi kemampuan seseorang. Pengalaman yang banyak akan sangat membantu seseorang dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.

Menurut Kaho dalam Kunandar (2007: 75) dengan pengalaman dalam bidang organisasi kemasyarakatan dan kenegaraan maka Pegawai Negeri mempunyai:

- a. Bahan perbandingan sebagai pegangan/pedoman untuk bertindak ;
- b. Bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh dan dalam masyarakat, sehingga akan memberikan kemampuan kepadanya untuk memahami aspirasi rakyat yang berkembang ;
- c. Ketrampilan untuk menyampaikan pandangan dan meyakinkan pihak lain, yakni ketrampilan berbicara.

Pegawai negeri sipil yang memiliki pengalaman sebagai abdi negara dan abdi masyarakat terutama dalam organisasi kemasyarakatan dan kenegaraan sangat bermanfaat dalam menerjemahkan arti kehidupan bermasyarakat secara logika, konon lagi keterlibatan ini pernah terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi politik, ekonomi, sosial atau kebudayaan serta pernah menduduki jabatan dalam pemerintahan.

Dari uraian di atas, penulis menganggap suatu hal yang menarik dan perlu untuk diteliti sehingga ada suatu jalan pemecahannya. Dalam hal ini topik yang diajukan adalah "Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa Penerapan kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh;
2. Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendorong Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Penerapan kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh;
2. Untuk menganalisis Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendorong Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh;

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut !

1. Kegunaan Teoritis, merupakan penerapan terhadap konsep-konsep, pengertian yang berkaitan langsung dengan Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh;
2. Kegunaan praktis, memberikan informasi dan sumbangan pemikiran serta masukan bagi para pengambil keputusan tingkat daerah dalam Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Kebijakan Publik

Kebijakan publik pada dasarnya merupakan suatu teori dalam pengambilan keputusan pemerintah terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan agar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karenanya itu dari berbagai pandangan Kebijakan publik menurut Thomas Dye dalam Subarsono (2010: 2) menyebutkan bahwa “Public policy is whatever governments choose to do or not to do (Kebijakan Publik, adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan).

Tindakan ini tergantung kebijakan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan dalam menghadapi masalah publik, misalnya penerapan disiplin pegawai negeri sipil yang sebenarnya harus di terapkan sesuai peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010, namun belum diterapkan sebagaimana mestinya, berarti secara tidak langsung pemerintah sudah mengambil suatu kebijakan bahwa penerapan disiplin itu sebagai subbuah kebijakan yang didasarkan pada suatu aturan.

Kebijakan publik menurut pandangan dari Dye dalam Subarsono (2010: 2) mengandung makna bahwa:

1. Kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta;
2. Kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah.

Kebijakan publik merupakan suatu ilmu multidisipliner karena melibatkan banyak disiplin ilmu seperti ilmu politik, sosial, ekonomi, dan psikologi, dengan demikian studi kebijakan publik, menurut Edwar III dalam Santosa (2008: 41) menyebutkan bahwa Implementasi kebijakan adalah "Is the stage of policymaking between the establishment of a policy". Pentingnya Implementasi kebijakan dalam proses kebijakan ditegaskan sebagaimana ditegaskan oleh Udoji dalam Santosa (2008: 42) menyebutkan sebagai berikut "the execution of policies is important if not more important than policy making".

Demikian pula dalam kaitannya dengan pengelolaan kepentingan publik menurut pandangan Shafritz dan Russel dalam Santosa (2012: 42) mengemukakan bahwa "Implementation is the process of putting a government program into effects , it is the total process of translating a legal mandate, whether an executive order or an enacted statute into appropriate program directives and structures that provide services or creative goods"

Pendapat lain juga disebutkan Anderson (2008: 3) mendefinisikan "Kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan

dan aparat pemerintah”. Hal ini disadari atau tidak disadari bahwa kebijakan publik dapat dipengaruhi oleh para aktor dan faktor dari luar pemerintah. Namun dalam pandangan David Easton dalam Anderson (2008: 3) “Ketika pemerintah membuat kebijakan kepada masyarakat, karena setiap kebijakan mengandung seperangkat nilai didalamnya”.

Hal ini disebabkan karena penerapan kebijakan berusaha untuk mewujudkan kebijakan disiplin yang masih bersifat abstrak kedalam sebuah realita dan senyatanya terjadi, sehingga memerlukan implementator yang konsistensi dan profesional agar mampu mensosialisasikan substansi dari kebijakan itu sendiri. Begitu juga ungkapan Anderson (2008: 3) menyebutkan sebagai berikut:

Implementasi kebijakan merupakan suatu acuan atau ketentuan yang diberlakukan, diikuti, dan disosialisasikan untuk pemahaman materi agar pelaksanaan kebijakan penerapan disiplin lebih mudah dipahami dan berupaya menimbulkan hasil (out come) yang dapat dinikmati terutama oleh kelompok sasaran (target group).

Berdasarkan pengertian dan elemen yang terkandung dalam kebijakan tersebut, maka kebijakan publik dibuat dalam rangka untuk memecahkan masalah dan untuk mencapai tujuan serta sasaran tertentu yang diinginkan. Berbagai pendapat kemudian dirumuskan bahwa kebijakan publik merupakan pengetahuan tentang sebab-sebab atau permasalahan-permasalahan yang timbul dalam masyarakat, yang kemudian dianalisa, dirumuskan, disepakati bersama dan disahkan oleh

lembaga-lembaga pemerintah atau negara (state) yang sifatnya mengikat untuk dilaksanakan bersama sendiri dan oleh masyarakat.

Menurut Dunn (2010: 21) paling tidak memiliki 5 (lima) elemen dasar yang lazim dilakukan dalam analisis kebijakan dimaksud antara lain yaitu :

1. Perumusan masalah (definisi), menghasilkan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah kebijakan;
2. Peramalan (prediksi), menyediakan informasi mengenai konsekwensi dimasa mendatang dari penerapan alternatif kebijakan termasuk tidak melakukan sesuatu;
3. Rekomendasi (preskripsi), menghasilkan informasi tentang mengenai nilai atau kegunaan relatif dan konsekwensi dimasa depan dari suatu pemecahan masalah;
4. Pemantauan (deskripsi), menghasilkan informasi tentang konsekwensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan;
5. Evaluasi (evaluation), yang mempunyai nama sama dengan yang dipakai dalam bahasa sehari-hari, menyediakan informasi mengenai nilaiatas kegunaan dari konsekwensi pemecahan atau pengatasan masalah.

Sedangkan Chander & Plano dalam Tangkilisan, (2007: 1) berpendapat sebagai berikut:

Kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumberdaya-sumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. "Kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus menerus" oleh pemerintah, negara dan menghormati kedudukan para Pejabat Negara, Pejabat Pemerintahan, perwakilan Negara asing dan/atau organisasi internasional, serta tokoh masyarakat tertentu dengan suatu pengaturan keprotokolan.

Namun dalam pandangan yang lain juga diungkapkan menurut Woll dalam Tangkilisan, (2007: 1) menyebutkan kebijakan sebagai berikut:

Kebijakan publik adalah sejumlah aktifitas pemerintah untuk memecahkan masalah di masyarakat, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat dalam upaya penyesuaian terhadap dinamika yang tumbuh dan berkembang dalam system ketatanegaraan, budaya, dan tradisi bangsa, dipandang perlu suatu pengaturan keprotokolan secara menyeluruh.

Pendapat lain juga disampaikan menurut Subarsono (2005: 3)

menyebutkan sebagai berikut:

Kebijakan publik dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan pemerintah provinsi/kabupaten/kota karena dipahami bahwa pejabat publik juga merupakan bagian kebijakan publik sebagai salah satu aktor kebijakan yang turut berperan dalam implementasi kebijakan, dimana implementasi itu sendiri sebagai tindakan yang di lakukan.

Dalam pandangan Williams dalam Wahab (2005: 61) menyebutkan “Ketidak berhasilan implementasi biasanya terjadi apabila suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tetapi mengingat kondisi eksternal tidak menguntungkan sehingga kebijakan tersebut tidak berhasil dalam dampak atau hasil akhir yang dikehendaki”.

Pandangan lain disampaikan Mazmanian dan Paul Sabatier dalam Sadhana (2011: 175) menyebutkan bahwa :

Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni “kejadian-kejadian dari kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Dari uraian tersebut, maka peraturan perundang-undangan terhadap kepegawaian sebagai tindakan hukum dalam pengambilan tindakan

disiplin tetap merupakan kebijakan publik. Oleh karenanya keterkaitan Undang-undang 23 Tahun 2014 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah adalah merupakan suatu kebijakan publik, sebagaimana dituangkan dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berorientasi sebagai “profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara”.

Penerapan disiplin secara formal diartikan sebagai kondisi atau situasi yang menghasilkan kebutuhan atau ketidakpuasan pada personal aparatur sipil negara untuk dicari cara penanggulangannya sehingga dapat menghindari kecemburuan sosial antar personal dalam pelaksanaan tugas-tugas negara dan atau daerah. Lebih lanjut dalam pasal 1 ayat 1, 2, 3 dan 4 undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan;
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya diangkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dalam pasal 1 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan sebagai berikut:

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai negeri Sipil untuk mena'ati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak dita'ati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyebutkan bahwa “Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mena'ati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”

Dalam Realitas Kebijakan Publik Sadhana (2011; 45) menyebutkan sebagai berikut “Setiap individu adalah aktor kebijakan publik dengan peran dan fungsi yang berbeda-beda, pada lokus dan timing yang mungkin sama tetapi selalu dihadapkan pada pilihan-pilihan yang harus ditentukan jawaban atau keputusannya”. Ini merupakan keniscayaan dalam dinamika hidup manusia. Sedangkan pengertian publik (*Publik*) memiliki dimensi lebih banyak yaitu secara sosiologis tidak boleh disamakan dengan masyarakat. Perbedaannya adalah bahwa masyarakat diartikan sebagai sistem hubungan sosial yang hidup dan tinggal secara

bersama-sama, di dalamnya terdapat norma-norma atau nilai-nilai tertentu yang mengikat kehidupan anggotanya.

Menurut Wibawa, (2005: 8) juga menyampaikan bahwa “kebijakan publik adalah merupakan rangkaian rencana kegiatan yang bertujuan untuk memberikan efek terhadap kondisi sosial ekonomi, juga merupakan hasil-hasil keputusan yang diambil oleh pelaku-pelaku khusus untuk tujuan publik”. Lebih jelas dalam Tangkilisan (2007: 2) menyebutkan sebagai berikut “Kebijakan Publik yang membumi, kebijakan publik sebagai kebijakan-kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat pemerintah”, dimana implikasinya dari kebijakan itu adalah:

1. Kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan;
2. Kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah;
3. Kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan;
4. Kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu;
5. Kebijakan pemerintah setidaknya-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundang-perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa.

Kebijakan publik dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh sebagaimana dituangkan dalam Pasal 108 Undang-undang 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh ayat 1 menyebutkan Sekretariat DPR Aceh dipimpin oleh Sekretaris DPR Aceh

dan ayat 2 Sekretaris DPR Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur setelah berkonsultasi dengan Pimpinan DPR Aceh.

Dengan demikian dalam ayat 5 Pasal 108 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 menyebutkan bahwa sebagai unsur aparatur negara “Sekretaris DPR Aceh dalam melaksanakan tugasnya secara operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPR Aceh dan secara Administratif berada di bawah koordinasi Sekretaris Daerah Aceh”

Easton dalam Islamy (2007: 19) menguraikan kebijakan negara sebagai “*The authoritative allocation of values for the whole society*” (pengalokasian nilai-nilai secara paksa atau sah pada seluruh anggota masyarakat)

Mencermati beberapa sisi pandang dikatakan bahwa dalam kebijakan publik apapun, sebenarnya mengandung resiko untuk gagal. Hal ini seperti dikatakan Patton (2006: 36) sebagai berikut:

Even after a policy has been implemented, there may be some doubt whether the problem was resolved appropriately and even more so when the selected policy is being implemented properly. The concerns require that policies and programs be maintained and monitored during implementation to assure that they do not change form unintentionally, to measure the impact they are having, to determine whether they are having the impact intended and to decide whether they should be continued, modified or terminated.

Suatu kebijakan yang telah diketuk palu persetujuan untuk diberlakukan masih mengandung keraguan, apakah masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan semestinya sesuai dengan harapan dan apakah

kebijakan tersebut telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Penjelasan ini juga diuraikan dalam Wahab (2005: 11) yang dimaksud dengan kebijakan negara adalah :

Studi yang mencakup upaya menggambarkan isi kebijakan negara, penilaian mengenai dampak dari kekuatan-kekuatan yang berasal dari lingkungan terhadap isi dari kebijakan negara, analisis mengenai akibat dari berbagai pengaturan kelembagaan dan proses-proses politik terhadap kebijakan negara, akibat-akibat dari berbagai kebijakan negara terhadap sistem politik dan evaluasi dampak dari kebijakan negara terhadap masyarakat (baik dampak yang direncanakan atau yang tidak direncanakan)

Perhatian khusus harus diberikan kepada kebijakan dan program-program yang dilaksanakan dengan cara dibina dan dimonitor agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja atau agar dapat diketahui cakupan keberhasilannya sehingga dapat diambil langkah tepat apakah kebijakan dan program tersebut perlu dilanjutkan, dimodifikasi atau dihentikan. Selain itu juga disampaikan Patton (2006: 302) telah membagi pengertian kegagalan kebijakan (*Policy failure*) ke dalam 2 (dua) kategori yaitu:

Nonimplementation (tidak terlaksana) dan *Unsuccessfull implementation* (pelaksanaan yang tidak berhasil).

1. *Nonimplementation* (tidak terlaksana) tidak terlaksana mengandung arti bahwa suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai rencana, mungkin karena pihak-pihak yang terlibat di dalam pelaksanaan tidak mau bekerja sama atau mereka bekerja tidak efisien, bekerja setengah hati atau karena mereka tidak sepenuhnya menguasai permasalahan atau permasalahan yang digarap di luar jangkauan yaitu hambatan-hambatan yang ada tidak sanggup mereka tanggulangi.
2. *Unsuccessfull implementation* (pelaksanaan yang tidak berhasil) Sementara itu implementasi yang tidak berhasil dilaksanakan dapat karena suatu kebijakan telah dilaksanakan sesuai rencana, tetapi

kemudian kondisi eksternal merupakan hambatan dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki.

Derajat tingkat pelayanan aparatur demokratis suatu sistem kerja diukur dari cara bagaimana mekanisme mengalirnya isu menjadi agenda kebijakan pemerintah. Banyak kebutuhan atau ketidakpuasan pada masyarakat yang dilayani, tetapi tidak selalu dapat langsung menjadi *Publik problem*. Menurut Islamy (2007: 79-81) menyebutkan

1. Publik problem adalah masalah-masalah atau problem-problem yang mempunyai akibat yang luas dan tidak dapat diatasi secara pribadi. Suatu masalah yang ada pada masyarakat untuk bisa dianggap sebagai problema umum (ada yang menyebutnya sebagai *Publik issue*);
2. Publik issue (masalah umum) tidak cukup hanya dihayati oleh banyak orang sebagai suatu masalah yang harus segera diatasi, tetapi masyarakat perlu memiliki *political will* untuk memperjuangkannya dan yang lebih penting lagi problema itu ditanggapi positif oleh pembuat kebijakan dan mereka bersedia memperjuangkan problema umum tersebut menjadi problema-problema kebijakan, memaksukannya kedalam agenda pemerintah dan mengusahakannya menjadi *Publik policy*.

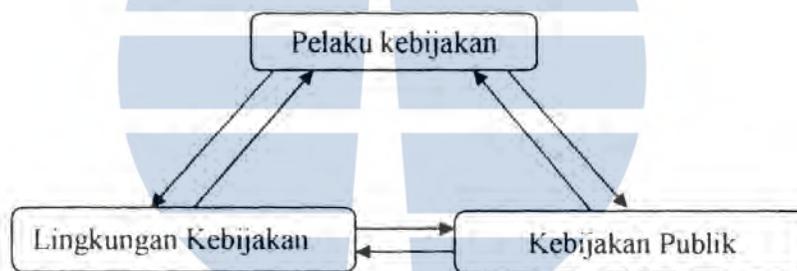
Yudohusodo (2006: 40-41) yang mengharuskan bangsa Indonesia mempunyai daya saing tinggi dengan menguasai pengetahuan dan teknologi yang tinggi, ketrampilan bagus dan diatas semua ini adalah mempunyai semangat untuk terus berbuat yang lebih baik (*Achievement Motivation*).

Kebijakan publik merupakan suatu aturan main dalam mengatasi fenomena yang terjadi dalam mengatasi tuntutan masyarakat. Berdasarkan teori sistem maka proses pembuatan kebijakan dapat dibagi dalam 3 (tiga) bagian yaitu :

1. Adanya masukan, berupa informasi yang menyangkut kepentingan umum, informasi ini diharapkan sesuai dengan tuntutan, dukungan dan sumber yang ada dimasyarakat;
2. Proses, Pemerintah termasuk badan legislatif mempertimbangkan baik buruknya tuntutan tersebut disesuaikan dengan kemampuan pemerintah dan manfaat bagi kepentingan umum; dan
3. Adanya keluaran dari hasil proses tersebut berupa kebijakan atau peraturan yang diharapkan mampu menjawab masalah yang dihadapi masyarakat.

Menurut Dye dalam Dunn (2010: 110) terdapat tiga elemen kebijakan yang membentuk sistem kebijakan yaitu :

1. Pelaku kebijakan (policy stakeholders)
2. Lingkungan kebijakan (policy environment)
3. Kebijakan publik (public policy)



Sumber : Dye dalam Dunn (2010: 110)

Untuk lebih memahami kebijakan publik sebagai tindakan untuk mencapai tujuan, maka oleh Islamy (2007: 7-8) membagi kedalam 5 (lima) katagori yakni:

policy demand (tuntutan kebijakan), policy decisions (Keputusan kebijakan), policy statements(pernyataan kebijakan), policy outputs(keluaran kebijakan dan policy outcomes (hasil akhir kebijakan).

1. *Policy demand* atau tuntutan kebijakan merupakan tuntutan yang diajukan kepada para pejabat pemerintah yang dilakukan oleh

- kalangan dari sistem politik untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan tindakan tertentu terhadap suatu masalah;
2. *Policy decisions* atau keputusan kebijakan merupakan keputusan-keputusan kebijakan yang dibuat oleh pejabat pemerintah untuk memberi keabsahan terhadap pelaksanaan kebijakan Publik. Pernyataan kebijakan atau;
 3. *Policy statements* merupakan pernyataan resmi mengenai suatu kebijakan publik, termasuk yang tertuang dalam pidato-pidato pejabat. Kemudian keluaran kebijakan atau;
 4. *Policy outputs* merupakan wujud yang dikerjakan pemerintah untuk merealisasikan keputusan-keputusan dan pernyataan-pernyataan kebijakan. Sedang hasil akhir atau;
 5. *Policy outcomes* adalah dampak yang dirasakan oleh masyarakat.

Untuk mendapatkan hasil yang baik yaitu tercapainya tujuan kebijakan, maka para pelaksana kebijakan tersebut harus orang-orang organisasi pilihan yang tepat. Dengan demikian untuk keberhasilan implementasi kebijakan, para pelakunya harus berusaha memahami apa yang menjadi tujuan dari kebijakan tersebut dan apa yang senyatanya terjadi setelah kebijakan tersebut diberlakukan. Dalam hal ini juga Dye (2008: 80-81) menyebutkan sebagai berikut:

The various instrument of Publik policy (instrument for implementing policies that would generated optimal result) is to be selected that is most account both the limitation and capabilities as well as the political consequences of its employment. The different instrument involve varying degree of effectiveness, efficiency, equity, legitimacy and varians support which affect their appropriateness for a particularly situation.

Untuk ada sinergi yang bisa menimbulkan nilai tambah dari proses pemerintahan maka disiplin harus ditegakkan, pelakunya harus menenuhi kriteria professional di bidangnya yang disesuaikan terus dengan kebutuhan dan perkembangan strategi yang dijalankan. Profesional di

bidangnya tentu saja menuntut orang-orang dengan dasar pendidikan yang memadai.

Udoji dalam Wahab (2005: 17) “Pelaksanaan kebijakan publik adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuatan kebijakan. Kebijakan hanya sekedar sebagai impian atau rencana yang bagus yang tersimpan kalau tidak diimplementasikan”.

2. Implementasi Kebijakan

Pada dasarnya kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik, sehingga suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena implementasi kebijakan berusaha untuk mewujudkan kebijakan publik yang masih bersifat abstrak kedalam realita nyata. Sehingga memerlukan implementator yang konsisten dan profesional untuk mensosialisasikan isi kebijakan tersebut. Demikian pula disiplin sebagai sebuah acuan perlu mensosialisasikan agar pelaksanaan kebijakan protokoler berusaha menimbulkan hasil (outcome) yang dapat dinikmati terutama oleh kelompok sasaran (target group).

Karena itulah implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan sebagaimana Grindle dalam Abdul Wahab (2007: 59) menyebutkan sebagai berikut “Implementasi tidak hanya sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan politik kepada prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi melainkan

lebih dari itu menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan”.

Joenarko dalam Kurmorotomo (2007: 268) menyebutkan sebagai berikut “Etika administrasi negara “Negara Indonesia adalah negara demokrasi yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat, rakyatlah yang mempunyai kekuasaan tertinggi dalam negara, rakyat yang menentukan kehendak negara dan rakyat pula menentukan bagaimana berbuatya”.

Besar kecilnya *implementation gap* tersebut sedikit banyak akan tergantung pada apa yang disebut Williams dalam Abdul Wahab (2007: 61) sebagai berikut:

implementation Capacity dari organisasi/aktor atau kelompok yang dipercaya untuk mengemban tugas mengimplementasikan kebijakan tersebut. *Implementation Capacity* tidak lain adalah kemampuan suatu organisasi/ aktor untuk melaksanakan keputusan kebijakan (*policy decision*) sedemikian rupa sehingga ada jaminan bahwa tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen formal kebijakan dapat dicapai.

Sedangkan “ketidak berhasilan implementasi biasanya terjadi apabila suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tetapi mengingat kondisi eksternal tidak menguntungkan sehingga kebijakan tersebut tidak berhasil dalam dampak atau hasil akhir yang dikehendaki”.

Sementara Meter dan Horn dalam Budi Winarno (2002: 102) menyebutkan sebagai berikut “membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (kelompok-

kelompok) pemerintah atau swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya”.

Selanjutnya Kridawati Sadhana, (2011: 175) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai :

Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Kebijakan dimaksud yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumberdaya finansial dan manusia. Namun pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing sehingga beberapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana, akan tetapi beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

Mazmanian dan Sabatier dalam Sadhana (2011: 175) menyebutkan bahwa:

Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni “kejadian-kejadian dari kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Implementasi (implementation) menurut kamus ilmiah populer mempunyai arti “pelaksanaan atau penerapan” Jones dalam Widodo

(2011: 191) mengartikan implementasi kebijakan publik sebagai “getting the job done and doing it” dalam melaksanakan implementasi kebijakan menurut Jones menuntut adanya syarat antara lain adanya orang atau pelaksana, uang, dan kemampuan organisasional. Lebih lanjut Jones dalam (Widodo, 2011: 192) merumuskan batasan implementasi sebagai “a process of getting additional resources so as to figure out what is to be done” Implementasi dalam hal ini merupakan proses mendapatkan sumber daya tambahan, sehingga dapat menghitung apa yang harus dikerjakan. Dalam kaitan ini apa yang dikemukakan Jones memiliki 2 (dua) macam tindakan secara berurutan Pertama, “merumuskan tindakan yang akan dilakukan” Kedua, “melaksanakan tindakan apa yang dirumuskan tadi”

Lebih lanjut Implementasi ini merupakan suatu kajian mengenai studi kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan dari suatu kebijakan. Dalam praktiknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bernuansa politis dengan adanya intervensi dari berbagai kepentingan.

Menurut pandangan Dolbeare dan Hammond dalam Budi Winarno (2006: 104) pernyataan kebijakan nasional mungkin baru merupakan permulaan dari proses keputusan dalam menentukan apa yang akan terjadi kepada siapa dan memahami tahap selanjutnya

Kebijakan adalah sangat penting bagi pemahaman sepenuhnya terhadap politik” sehingga para ilmuwan politik dalam implementasi kebijakan ini juga ada asumsi bahwa sekali kebijakan itu dibuat oleh pemerintah, maka kebijakan itu akan diimplementasikan dan

hasil-hasil yang diinginkan akan mendekati hasil-hasil yang diharapkan oleh para pembuat kebijakan. Proses implementasi dianggap merupakan serangkaian keputusan-keputusan dan interaksi-interaksi biasa yang tidak layak mendapatkan perhatian dari sarjana yang mencari substansi politik.

Untuk melukiskan kerumitan dalam proses implementasi tersebut dapat dilihat pada pernyataan yang dikemukakan dalam buku Dasar-dasar Kebijakan Publik oleh Agustino, (2008: 138), dari seorang ahli Studi kebijakan Eugene Bardach yaitu :

“adalah cukup untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus diatas kertas. Lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan lebih sulit lagi untuk melaksanakan dalam bentuk cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka anggap klien.”

Dalam derajat lain Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dalam bukunya *Implementation and Public Policy* dalam Agustino, (2008: 139) mendefinisikan Implementasi Kebijakan sebagai :

Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.

Sedangkan Meter dan Horn dalam Agustino, (2008: 139), mendefinisikan implementasi kebijakan, sebagai “Tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-

kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan”.

Dari berbagai definisi tersebut diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan Meter dan Horn dalam Agustino (2008: 139), menyangkut tiga hal, yaitu :

1. Adanya tujuan atau sasaran kebijakan ;
2. Adanya aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan ; dan
3. Adanya hasil kegiatan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Leo Agustino, (2008: 139) menyimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang Grindle dalam Agustino (2008: 139) sebagai berikut :

“Pengukuran keberhasilan implementasi dapat dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan program sesuai dengan yang telah ditentukan yaitu melihat pada *action* program dari *individual projects* dan yang kedua apakah tujuan program tersebut tercapai”.

Implementasi kebijakan adalah tahap pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Dalam kaitannya dengan itu Nugroho (2009: 174) Kekuasaan (*power*) merupakan syarat untuk mencapai

efektifitas dalam implementasi kebijakan. Tanpa otoritas yang berasal dari kekuasaan, maka kebijakan akan tetap berupa kebijakan tanpa adanya dampak bagi target kebijakan. Sedangkan menurut Grindle dalam Nugroho (2009: 174) menyebutkan

setelah kebijakan ditransformasikan, maka implementasi kebijakan dilakukan. Hal ini ditentukan oleh isi kebijakan (konten) dan konteks implementasinya, sehingga keberhasilan dalam implementasinya (implementability) dari kebijakan tersebut. Adapun kebijakan dimaksud diatas mencakup :

1. Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan;
 2. Jenis manfaat yang akan dihasilkan;
 3. Derajat perubahannya yang diinginkan;
 4. Kedudukan pembuat kebijakan;
 5. Siapa pelaksana program;
 6. Sumber daya yang dikerahkan;
- Sementara itu, konteks implementasinya mencakup :
- a. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat;
 - b. Karakteristik lembaga dan penguasa;
 - c. Kepatuhan dan daya tanggap;

3. Disiplin Kerja

Dalam proses demokratisasi dalam suatu negara harus ditujukan pada upaya pencerahan demokrasi itu sendiri. Ini berarti, masyarakat harus dibangkitkan kesadarannya guna mendewasakan diri serta membuka wawasan agar memahami tatanan hidup bermegara, demikian pula sebagai unsur aparatur negara selaku pegawai negeri untuk memahami berbagai dilemma kehidupan bermegara untuk meningkat disiplin kerja yang mengandung tatanan ketentuan dan peraturan-peraturan. Asumsi ini menjabarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 menyebutkan bahwa :

1. Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mena'ati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak dita'ati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin;
2. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah;
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mena'ati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja;
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS;
5. Pejabat pembina kepegawaian Pusat, Pejabat pembina kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat pembina kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS.
6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif;
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum;
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Selain itu, dalam perwujudan kenegaraan dari asas kehidupan negara demokrasi, salah satu pilar utama adalah dimilikinya kebebasan oleh masyarakat untuk menyalurkan aspirasi, pemikiran maupun kepentingannya dengan batas-batas tertentu dan aturan yang berlaku. Dari perspektif ilmu administrasi negara, bangkitnya kebebasan suatu atauran

termasuk elastisitas disiplin kerja terhadap kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil sesuai dengan Pasal 3 dan 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yang memiliki tantangan untuk dilakukan (kewajiban) dan dihindari (larangan) menguraikan :

Kewajiban

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah;
4. Mena'ati 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 martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/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. Melapor dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil;
11. Masuk kerja dan mena'ati 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. Memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Mena'ati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan :

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 didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara 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 sesuatu 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 dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
 - a. Ikut serta sebagai peserta 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. Memberi 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, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS

- dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat;
14. Memberi dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan 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 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, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan kerja, anggota keluarga dan masyarakat.

Munculnya kebijakan baru ini untuk memberikan kesempatan yang luas kepada aparatur selaku pemberi pelayanan dan masyarakat sebagai penerima pelayanan, sesungguhnya bukan hanya dirangsang oleh political will pemerintah, tetapi juga karena adanya desakan dari bawah.

B. Penerapan Disiplin

Dalam penerapan disiplin merupakan suatu kebijakan dalam artian dan atau dengan istilah lain sebagaimana Wahab (2007: 1-2) menyebutkan sebagai berikut:

Seperti tujuan (*goals*), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan atau rancangan besar, sedangkan pengertian "Disiplin merupakan tata tertib, ketaatan kepada peraturan" dan disipliner adalah berdisiplin, berlaku disiplin, orang yang patuh pada disiplin". Namun dalam disiplin ini sangat ditentukan oleh tindakan yang diambil seorang pimpinan menurut aturan yang ada sesuai *policy*

sehingga menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) berpolicy adalah pedoman untuk bertindak, meliputi pedoman yang bersifat sederhana sampai dengan yang kompleks.

Dengan demikian Anderson (2008 : 99-102) menyebutkan bahwa “kebijakan atau policy diartikan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu dengan diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu”.

Bila dilihat perkembangan penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah (1980: 2193) menyebutkan bahwa “Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil” sedangkan pengertian “Pelanggaran disiplin adalah setiap, ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja”. Untuk jelasnya Anderson dalam Islamy (2007: 12) menyampaikan mengenai kebijakan publik yaitu suatu kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan atau pejabat-pejabat pemerintah dengan implikasi atau ciri-ciri yaitu :

1. Memiliki tujuan tertentu atau tindakan yang berorientasi kepada tujuan;
2. Berupa tindakan-tindakan atau pola tindakan pejabat pemerintah;
3. Apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah;
4. Bersifat positif dalam arti merupakan beberapa bentuk tindakan mengenai suatu masalah tertentu atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu; dan
5. Setidak-tidaknya dalam arti praktis didasarkan atau selalu dilandaskan pada peraturan-peraturan perundang-undangan.

Dari uraian tersebut, maka berbagai produk hukum perundang-undangan dan berbagai peraturan pelaksanaannya terhadap kepegawaian sebagai tindakan hukum dalam pengambilan tindakan disiplin tetap merupakan kebijakan publik. Oleh karena itu, sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka perhatian khusus harus diberikan kepada penerapan terhadap program-program disiplin yang dilaksanakan dengan cara membina dan memonitoring dan mengevaluasi agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja atau agar dapat diketahui cakupan keberhasilannya sehingga dapat diambil langkah tepat apakah penerapan dan program tersebut perlu dilanjutkan, dimodifikasi atau dihentikan.

Banyak kebutuhan dan ketidakpuasan pada masyarakat terhadap pelayanan pegawai negeri sipil selaku aparatur, tetapi tidak selalu dapat langsung menjadi public problem. Menurut Islamy (2007: 79-81) Public problem :

1. Public problem adalah masalah-masalah atau problem-problem yang mempunyai akibat yang luas dan tidak dapat diatasi secara pribadi;
2. Public problem adalah Suatu masalah yang ada pada masyarakat untuk bisa dianggap sebagai problema umum (ada yang menyebutnya sebagai public issue, masalah umum);
3. Public problem tidak cukup hanya dihayati oleh banyak orang sebagai suatu masalah yang harus segera diatasi, tetapi masyarakat perlu memiliki political will untuk memperjuangkannya dan yang lebih penting lagi problema itu ditanggapi positif oleh pembuat kebijakan dan mereka bersedia memperjuangkan problema umum tersebut menjadi

problema-problema kebijakan, memasukkannya kedalam agenda pemerintah dan mengusahakannya menjadi public policy.

Dalam menentukan sikap dan merumuskan suatu tindakan penerapan, bukanlah suatu proses yang sederhana dan mudah, karena terdapat banyak kekuatan yang mempengaruhinya antara lain :

1. Pertimbangan individualisme sebagai unsur aparatur;
2. Pertimbangan kelompok kepentingan;
3. Pertimbangan organisasi;
4. Pertimbangan kebakuan suatu peraturan;

Dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji dan program kesejahteraan serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen pegawai negeri sipil, baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun pegawai negeri sipil daerah. Dengan adanya keseragaman tersebut, diharapkan akan dapat diciptakan kualitas pegawai negeri sipil yang seragam di seluruh Indonesia. Disatu sisi “memudahkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian” disisi lain “manajemen yang seragam dapat pula mewujudkan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil”.

Penerapan disiplin bukan hanya sekedar “*impian*” atau “*rencana*” yang bagus yang tersimpan kalau tidak diimplementasikan Udoji dalam Wahab (2007: 17) menyebutkan bahwa “Walaupun dalam kenyataannya terjadi perbedaan apa yang diharapkan dari pembuat kebijakan dengan realita

prestasi pelaksanaan kebijakan tersebut". Hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi atau aktor yang melaksanakan keputusan kebijakan.

C. Kerangka Berfikir

Pada dasarnya kerangka berfikir sangat berbeda dengan sekumpulan informasi atau hanya sekedar sebuah pemahaman, akan tetapi sebenarnya jauh lebih dari itu kerangka berfikir merupakan sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya sehingga sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran selanjutnya.

Kerangka pemikiran Penelitian adalah sebagai berikut :

1. Latar Belakang Masalah

Pegawai negeri sipil yang handal sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang didasari pada latar belakang permasalahan penelitian, maka penulis membuat suatu perumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh ;
2. Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendorong Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh ;

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Penerapan Peraturan Disiplin pada Sekretariat DPR Aceh;
2. Untuk menganalisis Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendorong Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh;

4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis, merupakan penerapan terhadap konsep-konsep, pengertian yang berkaitan langsung dengan dilaksanakan Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh.
2. Kegunaan praktis, memberikan informasi dan sumbangan pemikiran serta masukan bagi para pengambil keputusan tingkat daerah dalam Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh

5. Tinjauan Teoritis

- a. Kebijakan publik
- b. Implementasi kebijakan
- c. Disiplin pegawai

6. Penerapan Disiplin

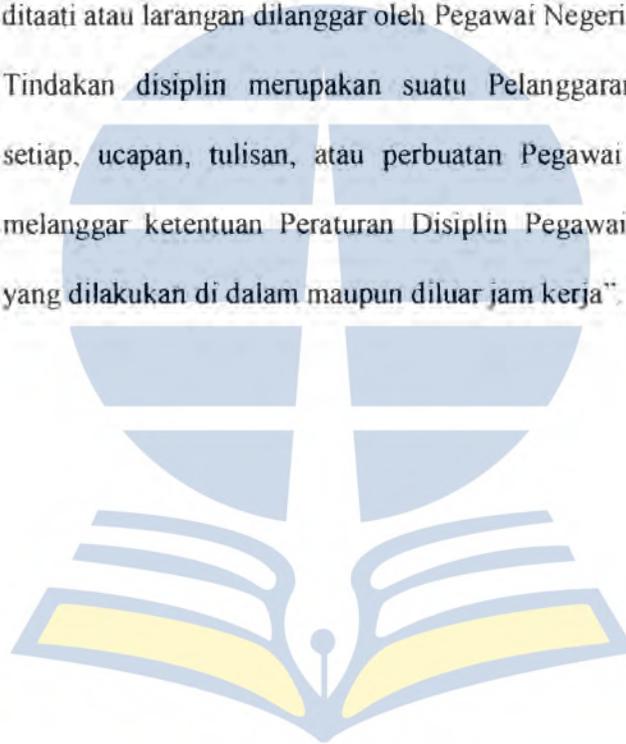
Disiplin merupakan tata tertib, ketaatan kepada peraturan” dan disipliner adalah berdisiplin, berlaku disiplin, orang yang patuh pada disiplin”.

7. Metode Penelitian

Analisa Interaktif Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337)

8. Temuan dan Pembahasan

- a. Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil”.
- b. Tindakan disiplin merupakan suatu Pelanggaran disiplin terhadap setiap, ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja”.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, atas pertimbangannya dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk memperoleh gambaran penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif- kualitatif (descriptive qualitative research). Hal ini sebagaimana ungkapan Koentjaraningrat (2009: 29) menyebutkan bahwa “Penelitian yang bersifat kualitatif bertujuan untuk mengembangkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu dan atau menentukan frekwensi atau penyebaran suatu gejala dalam masyarakat”.

Adapun argumentasi penggunaan metode kualitatif dalam pandangan Soetanyo (2010: 65) menyebutkan bahwa

Metode kualitatif ini dikembangkan untuk mengkaji kehidupan manusia dalam kasus-kasus terbatas, namun mendalam (*in depth*) dan total/menyeluruh (*holistic*), dalam arti tak mengenal pemilihan-pemilihan gejala secara konsepsional ke dalam aspek-aspeknya yang eksklusif yang kita kenali dengan variabel.

Sedangkan alasan lain menurut Moleong, (2006: 63) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif mencirikan makna “kuantitas” yang menunjuk pada segi “alamiah” yang dipertentangkan dengan “kuantum” atau “jumlah”.

sehingga atas dasar pertimbangan itulah maka kemudian penelitian kualitatif tampaknya diartikan sebagai penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.

Dari kajian tentang definisi tersebut Moleong, (2006: 6) dapat disintesis bahwa:

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan *prosedur analisis* yang tidak menggunakan *prosedur analisis statistik* atau cara *kuantifikasi* lainnya. Jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan penelitian *kualitatif* dengan penelitian yang bernuansa *kuantitatif* yaitu dengan menonjolkan bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak perlu digunakan pada penelitian kualitatif.

Berbicara prognosis dari pandangan-pandangan para ahli maka ditemukan dalam penelitian kualitatif lebih menekankan unsur manusia sebagai instrumen penelitian, karena hanya manusia itu sendiri yang memahami dan sebagai alat yang mampu untuk memahami kaitan terhadap berbagai kenyataan di lapangan, sedangkan tingkat penjelasannya tipe penelitian yang digunakan bersifat deskriptif lebih mendalam yang berupaya untuk menggambarkan secara mendalam terhadap suatu objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada sebagaimana adanya.

Dalam pembahasan ilmu *metode diskriptif kualitatif* sesuai pandangan Soetandyo (2010: 65) diuraikan sebagai berikut:

Metode diskriptif kualitatif dikembangkan untuk mengkaji kehidupan manusia dalam kasus-kasus terbatas, kasuistik sifatnya, namun mendalam (*in depth*) dan total/menyeluruh (*holistic*), dalam arti tak mengenal pemilihan-pemilihan gejala secara konseptual ke dalam aspek-aspeknya yang eksklusif yang kita kenali dengan variabel.

Hal senada juga dengan pernyataan Strauss & Corbin dalam Soetandyo (2010: 65) yang dengan jelas menguraikan bahwa:

By the term qualitative research we were any kind of research that produces finding not arrived at by means of statistical procedures or other means quantifications. It can refer to research about persons lives, stories, behaviour, but also organization functioning, social movement, or interactional relationship.

Disisi lain juga secara tegas diutarakan istilah kualitatif menurut Moleong (2006: 9) mendefinisikan bahwa “Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik kawasannya maupun dalam peristilahannya”.

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini, agar kita lebih mengutamakan pemahaman terhadap fenomena yang muncul dengan prioritas “Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh (Studi implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin PNS)” yang mengutamakan *reasons* (pemaknaan) dalam *perspektif emik* (pendekatan dari dalam) sehingga orientasi yang dibentuk adalah mementingkan kedalaman

pemahaman dari pada keluasaan cukupan dari suatu penelitian, sehingga penelitian ini dianalisis dari perspektif kebijakan publik.

B. Fokus Penelitian.

Fokus penelitian dan atau pokok soal yang hendak diteliti mengandung penjelesan mengenai dimensi-dimensi apa yang menjadi pusat perhatian yang kelak dibahas secara mendalam sebagaimana Bungin (2008: 41). Menyebutkan “Dalam setting sosial, ada berbagai fenomena sosial dan problematika kehidupan, karena itu peneliti sosial harus peka dan jeli menangkap fenomena-fenomena yang muncul dalam ranah kehidupan sosial dan pertumbuhan organisasi”.

Selanjutnya dalam pandangan Bungin (2008: 41-42) menjelaskan sebagai berikut:

Suatu fenomena dan praktik sosial yang layak dianggap sebagai fokus penelitian adalah fenomena yang menunjukkan adanya kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang senyatanya terjadi. Fenomena tersebut mengisyaratkan adanya ketidakberesan sosial tertentu yang menarik, signifikan sehingga memerlukan pemotretan, pemetaan, dan pemahaman mendalam yang pada gilirannya dapat membantu pemecahannya. Secara umum fokus penelitian merupakan hal yang terkait, sehingga permasalahan lapangan penelitian dijadikan sebagai acuan dalam menentukan fokus walaupun pada akhirnya fokus dapat berkembang dan berubah sesuai perkembangan permasalahan yang ditemukan di lapangan.

Dalam fokus penelitian ini memiliki pembatasan atau penentuan fokus penelitian dalam kerangka berfikir penelitian yang diperlukan, karena bertujuan untuk :

- i. Membatasi studi atau akan membatasi bidang inquiri, adapun pengertian *inquiri* sebagaimana pandangan psikolog Swis (1896-1980) Piaget dalam Mulyasa (2008: 108) menyebutkan bahwa:

Inquiry adalah model yang mempersiapkan pada situasi untuk melakukan eksperimen sendiri secara luas agar melihat apa yang terjadi, ingin melakukan sesuatu, mengajukan pertanyaan-pertanyaan, dan mencari jawabannya sendiri, serta menghubungkan penemuan yang satu dengan penemuan yang lain, membandingkan apa yang ditemukannya dengan yang ditemukan pihak lain.

Akan tetapi dalam pendapat Sanjaya, (2006: 194) menguraikan sebagai berikut:

Inquiry adalah rangkaian kegiatan pembelajaran yang menekankan pada proses berpikir secara kritis dan analisis untuk mencari dan menemukan sendiri jawaban dari suatu masalah yang dipertanyakan”. dapat disimpulkan bahwa *inquiry* adalah mempersiapkan diri sesuai dengan situasi untuk melakukan aktifitas berdasarkan kemampuan untuk melakukan eksperimen sendiri sehingga dapat berpikir secara kritis untuk mencari dan menemukan jawaban dari suatu masalah yang dipertanyakan. *Inquiry* ini banyak dipengaruhi oleh aliran belajar kognitif (kemampuan intelektual).

Dengan demikian pula pendapat para lain sebagaimana Kunandar (2007: 309) menyebutkan bahwa:

Inquiri adalah teori konstruktivistik yaitu pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh diharapkan bukan hasil mengingat fakta-fakta, tetapi hasil dari menemukan sendiri. Dengan demikian tugas yang diingikan adalah merancang kegiatan yang merujuk pada kegiatan menemukan, apapun materi yang diajarkannya, dan juga mendorong untuk mengembangkan skema yang terbentuk melalui proses asimilasi dan akomodasi.

Untuk maksud tersebut kami membatasi diri dalam pembahasan ini mengenai “Bagaimana implementasi kebijakan Penerapan Disiplin

Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh” dan “Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendorong Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh”.

2. Untuk langkah selanjutnya dalam fokus dilakukan sebagaimana pendapat Straus dan Corbin dalam Moelong (2006: 60) sebagai berikut:

Dalam menentukan kriteria-kriteria untuk memasukkan/mengeluarkan suatu informasi yang diperoleh di lapangan, dilakukan melalui bimbingan dan arahan fokus yang telah ditetapkan peneliti tahu persis data mana yang perlu dikumpulkan dan data mana (meski mungkin menarik tapi karena tidak relevan) yang tidak perlu dimasukkan kedalam data yang sedang dikumpulkan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas penelitian mengadakan rekonfirmasi data. Permasalahan dan fokus penelitian sangat terkait, oleh karena itu permasalahan penelitian dijadikan sebagai acuan didalam penentuan fokus walaupun fokus dapat berubah dan berkembang di lapangan sesuai dengan perkembangan permasalahan penelitian di lapangan.

Dalam penelitian ini yang menjadikan fokus penelitian adalah sebagai berikut.

1. Penerapan Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh:
 - a. Meningkatkan Disiplin Kerja
 - b. Profesionalisme Kerja
2. Faktor-faktor yang menjadi kendala dan pendorong Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh:

- a. Faktor Kendala (Kualitas Sumber Daya Manusia)
- b. Faktor Pendukung (PNS sebagai Unsur Aparatur Negara)

C. Lokasi Penelitian.

Lokasi Penelitian ini dikonsentrasikan pada Sekretariat DPR Aceh sebagai salah satu lembaga resmi pemerintah yang melaksanakan azas penerapan disiplin pegawai negeri sipil dengan menunjukkan reputasinya dalam melaksanakan tugas secara profesional dan menjadikan dirinya sebagai unsur aparatur Negara yang abdi Negara, pemerintah dan abdi masyarakat.

Keberadaan lokasi penelitian pada dasarnya berada dalam satu lokasi pada Sekretariat DPR Aceh Jalan Tgk. H.M. Daud Beureueh Provinsi Aceh, posisinya tepat berada di (Desa Kuta Alam Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh Provinsi Aceh Kota Banda Aceh), atau berada di tengah-tengah kota, dengan demikian menurut pemikiran peneliti memilih lokasi ini agar lebih mudah mengumpulkan data maupun informasi yang diperlukan dalam penyelesaian thesis ini tepat waktu.

Sedangkan dalam perjalanan waktu peneliti mencoba untuk mencari *spesifik, keunikan dan menarik*. Adapun spesifik, keunikan dan menarik yang dimiliki dalam kehidupan Pemerintahan Aceh saat ini dengan membandingkan kondisi dengan daerah lain dalam penerapan disiplin dan kekhususan sistim Pemerintahan Aceh yang dilandasi Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 antara lain sebagai berikut :

o **Spesifik**

1. Memiliki otonomi khusus dalam keistimewaan aceh di bidang agama, pendidikan dan adat istiadat;
2. Melaksanakan Syariat Islam berdasarkan Undang-undang Nomor 44 Tahun 1999;
3. Memiliki lokasi dimana keberadaannya sebagai ibukota provinsi Aceh dan kawasan kota;
4. Memiliki Qanun Nomor 4 Tahun 2007 Jo Qanun Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Struktur Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPR Aceh;

o **Keunikan**

1. Perubahan nomenklatur sebutan Sekretariat DPRD menjadi Sekretariat DPR Aceh (setingkat Provinsi), berdasarkan Pasal 108 Undang-undang nomor 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh jo Peraturan Gubernur Aceh nomor 61 tahun 2009 tanggal 7 Mei 2009 tentang Penggunaan Sebutan Aceh pada nomenklatur Papan Nama, Titelatur Penandatanganan Naskah Dinas, Kop Naskah Dinas, Sampul/ Amplop Naskah Dinas dan Stempel Dinas di lingkungan Pemerintah Aceh yang salah satunya adalah sebutan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menjadi Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPRA).

2. Perubahan nomenklatur Sekretariat DPR Aceh sekaligus Peraturan Daerah dirubah menjadi Qanun, sesuai Pasal 270 ayat (2) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 Penyebutan untuk peraturan daerah di Aceh adalah Qanun (yang tidak dimiliki oleh provinsi lain). Qanun merupakan peraturan perundang-undangan sejenis peraturan daerah provinsi yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat aceh.

o **Menarik**

- a. Mengakui adanya tenaga kontrak yang bekerja pada Sekretariat DPR Aceh disamping Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- b. Melaksanakan tugas-tugas rutin lebih berorientasi pada tugas pelayanan

D. Sumber Informasi dan Data

a. Informan/Implementor

Pemilihan informan/implementator dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*), guna menggali informasi yang menjadi dasar rancangan teori dengan keberadaan penelitian tetap dilakukan pada lingkup Sekretariat DPRA. Tujuan terpilihnya sampel guna mendapatkan informasi-informasi dan memilih orang-orang yang memungkinkan

peneliti mempelajari isu-isu sentral sehingga memenuhi syarat *good informants/key informants* yakni menyampaikan data apa adanya, jujur, enak berbicara dan dapat berkomunikasi dengan baik, disukai orang lain, bertanggungjawab dan memahami objek penelitian termasuk menguasai informasi maupun bersedia membagikan pengetahuannya serta menjunjung tinggi sikap saling percaya. Pada dasarnya dalam penelitian kualitatif peneliti sebagai instrumen utama yang mampu memainkan peran sebagai instrumen kreatif karena memiliki banyak peran baik sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis, penafsir data dan terakhir sebagai pelapor penelitian. Disini sangat diperlukan kepekaan peneliti dalam memenuhi kebutuhan informasi (wawancara, observasi dan pengumpulan data) sesuai dengan problema penelitian.

Dengan demikian, penelitian kualitatif tidak mempersoalkan jumlah sampel. Dalam hal ini jumlah sampel (*informan*) bisa sedikit dan bisa juga banyak tergantung dari :

- a. Tepat tidaknya pemilihan informan/implementor;
- b. Kompleksitas dan keragaman fenomena sosial yang diteliti.

Adapun informan/implementator yang diwawancarai pada lokasi penelitian untuk memperoleh data maupun informasi dilokasi penelitian (Sekretariat DPR Aceh) yaitu :

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1. Wakil Ketua DPR Aceh | 1 (satu) orang |
| 2. Sekretaris DPR Aceh | 1 (satu) orang |

3. Kepala Bagian Umum	1 (satu) orang
4. Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha	1 (satu) orang
5. Staf yang menangani kepegawaian	1 (satu) orang
6. Staf	1 (satu) orang

b. Dokumen-dokumen,

Dokumen-dokumen berkenaan dengan fokus penelitian diperoleh pada Sekretariat DPRA yang berkenaan dengan peraturan, risalah-risalah rapat, dan petunjuk pelaksanaannya yang berkaitan dengan penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil pada sekretariat DPR Aceh.

Menurut Iofland dalam Moleong (2006: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari pengamatan (observasi) langsung dilapangan atau wawancara bersama responden.
- b. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan dokumen-dokumen resmi, peraturan, buku, majalah, risalah dan petunjuk pelaksanaannya yang berkaitan dengan Implementasi protokol pimpinan dan anggota DPR Aceh.
- c. Sesuai dengan fokus penelitian diperoleh pada Sekretariat DPRA berkenaan dengan peraturan disiplin, risalah dan petunjuk

pelaksanaannya yang berkaitan dengan penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif proses pengumpulan data meliputi 3 (tiga) kegiatan yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

- a). Proses Memasuki Lokasi Penelitian (*Getting In*), dalam usaha memasuki lokasi penelitian perlu diingat bahwa peneliti sudah menjadi bagian dari Sekretariat DPRA, yang secara otomatis langsung berbaur dengan informan-informan atau pegawai-pegawai lain sehingga dapat mengurangi jarak sosial antara peneliti dengan informan, dan tetap menjaga sopan santun dalam bertutur kata dan berperilaku.
- b). Ketika Berada di Lokasi Penelitian (*Getting Along*). Karena posisi peneliti sudah menjadi bagian dari obyek yang diteliti maka sesuai dengan pendapat di atas, tahap ini peneliti langsung menjalin hubungan pribadi yang akrab dengan subyek penelitian, dan tetap menjaga keobyektifitasan dari data atau informasi.
- c). Mengumpulkan Data (*longging the data*, berdasarkan pada jenis dan sumber data yang diperlukan, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi :
 - (a) Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*). Wawancara tidak dilaksanakan dengan struktur ketat, tetapi dengan pertanyaan yang

semakin memfokus pada permasalahan sehingga informasi yang dikumpulkan cukup mendalam terhadap responden yang telah ditetapkan. Hal sengaja dilakukan agar informan tidak terlalu terikat agar kejujuran informan untuk memberikan informasi yang sebenarnya.

Namun penggunaan Teknik wawancara semacam ini dilakukan dengan semua informan yang ada (yang diperlukan) pada lokasi penelitian terutama untuk mendapat data primer dari pada informan/implentor tersebut. Dalam penerapan wawancara ini Moleong (2006: 186) menyebutkan sebagai berikut:

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, dimana percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Sedangkan maksud mengadakan wawancara Lincoln dan Guba, mengkonstruksikan mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.

Seirama dengan perkembangan wawancara ini sebagaimana ditegaskan Sutopo (2006: 69) sebagai berikut "Wawancara jenis ini dilakukan percakapan khusus dengan struktur pertanyaan yang diformat secara longgar dengan tujuan menghasilkan informasi yang mendalam".

- (b) Analisa Dokumentasi, teknik analisa dokumentasi ini dilakukan agar dapat data sekunder yang dilaksanakan dengan cara mengumpulkan

data yang bersumber pada arsip dan dokumen-dokumen yang ada pada masing-masing lokasi penelitian.

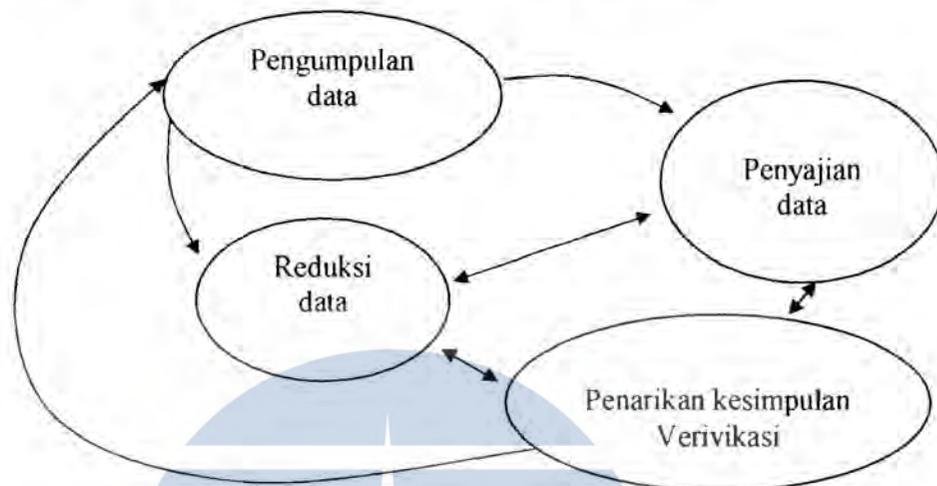
- (c) Observasi langsung (*partisipasi pasif*), Observasi langsung semacam ini dilaksanakan peneliti secara formal maupun informal untuk mengamati berbagai kegiatan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, bagaimana menyelesaikannya, dokumen-dokumen apa yang mereka jadikan pedoman dan blanko-blanko apa yang mereka isi, termasuk kelancaran mereka dalam bekerja dan bagaimana kerja sama dengan teman sejawat dan situasi kerja yang lain. Hal ini digunakan terutama untuk melengkapi data yang diperoleh dengan dua teknik tersebut di atas (baik primer maupun sekunder).

F. Teknik Analisis Data

Dalam pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337) menguraikan sebagai berikut “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif, berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display, conclusion drawing verification*”.

Dengan demikian proses analisa interaktif ini dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagaimana disebutkan Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337) yang diklasifikasi atas 3 (tiga) tipe analisis, yaitu reduksi, sajian data, penarikan kesimpulan dapat disajikan sebagaimana gambar 2 (dua)

berikut: Tehnik Analisis Data ini dilakukan melalui proses analisis interaktif dimaksud yang disajikan dalam bentuk skema sebagai berikut :



Sumber : Analisis Data Kualitatif

Gambar 2 : Analisa Interaktif dari Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337)

Pengumpulan data, sebenarnya adalah suatu tindakan yang dilakukan peneliti dari setiap data yang berhasil dikumpulkan dalam satu tahapan kemudian dianalisis melalui tindakan menelaah data, memilahnya ke dalam satuan-satuan atau memberi kode-kode tertentu, membuat sintesa, berusaha mencari pola, berupaya menemukan sesuatu yang penting "besar", dan "unik" sehingga menarik dan perlu dipelajari secara ilmiah, dan akhirnya mengambil keputusan, menuliskannya secara sistematis ke dalam sebuah laporan penelitian. Namun analisa data dalam penelitian ini juga dilakukan dengan mengikuti proses pengumpulan data.

Reduksi data, secara umum merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, peng-abstrak-kan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Dalam penelitian ini reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data yang sedemikian rupa sehingga kesimpulan dapat ditarik dan diverifikasi.

Demikian pula terhadap ungkapan reduksi data sebagaimana Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337) menyebutkan “Reduksi merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transpormasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan” Melalui reduksi data kita dapat menyederhanakan data kualitatif dan mentransformasikannya dengan bermacam bentuk/cara, sebagai contoh dilakukan seleksi yang ketat, dilakukan ringkasan atau menggolongkannya dalam suatu pola yang lebih jelas.

Penyajian data, adalah suatu alur penting kedua dari suatu kegiatan analisis, akan tetapi disini peneliti membatasi suatu “penyajian” sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Sebagai ungkapan sebagaimana Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337) juga menguraikan “Sajian data merupakan analisis merancang deretan dan kolom sebuah matrik untuk

data kualitatif dan menentukan jenis serta bentuk data yang dimaksudkan ke dalam kotak-kotak matrik”

Penarikan kesimpulan/verifikasi, Peneliti yang berkompeten akan menagani kesimpulan secara longgar, namun tetap terbuka dan skeptis Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 337). Dalam pengumpulan data dengan model ini, peneliti selalu membuat reduksi data dan sajian data sampai penyusunan kesimpulan. Dalam arti sesuai data yang ada pada field note (catatan yang didapat di lapangan) peneliti menyusun pemahaman arti dari segala peristiwa melalui reduksi data yang kemudian diikuti dengan penyusunan data dalam bentuk cerita secara sistematis. Reduksi dan sajian data ini disusun pada waktu peneliti mendapatkan unit data yang diperlukan dalam penelitian.

Selanjutnya setelah pengumpulan data berakhir, peneliti berusaha menarik kesimpulan dan atau verifikasi berdasarkan field note. Apabila *field note* dirasa belum cukup atau tidak didapatkan, peneliti wajib mencari kelengkapannya dari data di lapangan secara khusus sebagai catatan. Sebelum meninggalkan lapangan penelitian, sehingga peneliti dengan cermat harus membaca terlebih dahulu tentang reduksi data dan sajian data serta analisis awal. Kalau dianggap belum cukup dalam menjawab permasalahan yang dikaji, maka peneliti harus melengkapi kekurangan tersebut di lapangan terlebih dahulu. Didasarkan pada sifat penelitian yang dinamis, walaupun menggunakan riset terpancang (studi kasus) dengan

kegiatan penelitian yang dipusatkan pada permasalahan dan tujuan penelitian yang telah disusun dan atau dirumuskan, namun dalam penelitian ini segala sesuatunya ditentukan dari hasil akhir pengumpulan data yang mencerminkan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Dengan demikian penelitian ini mengikuti pola pemikiran kualitatif yang bersifat *empirical inductive* Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010: 45).

Analisis data sebenarnya berlangsung "sekali-jadi", melainkan dapat dilakukan secara berulang-ulang sesuai tingkat kebutuhan dan perkembangan data yang memadai atau tidak-tidaknya mencukupi terhadap kebutuhan sebuah penjelasan terhadap fokus demi fokus penelitian. Dengan cara yang berulang-ulang dan selalu ada revisi demi revisi yang dilakukan sesuai arus penyesuaian yang terus menerus itu, maka basis data berikut berupa temuan-temuan dalam penelitian ini setidaknya memenuhi apa yang dipersyaratkan dalam tradisi penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini juga dilakukan analisis data yang merupakan analisis data yang dilakukan dengan pedoman pada peristiwa-peristiwa yang telah diamati, kemudian data-data tersebut dipilah-pilah dan diceritakan atau di deskripsikan, yang pada akhirnya disimpulkan.

Tabel 1

**Teknik Analisa Data (Analisa Interaktif Matthew B. Miles dan
A. Michael Huberman)**

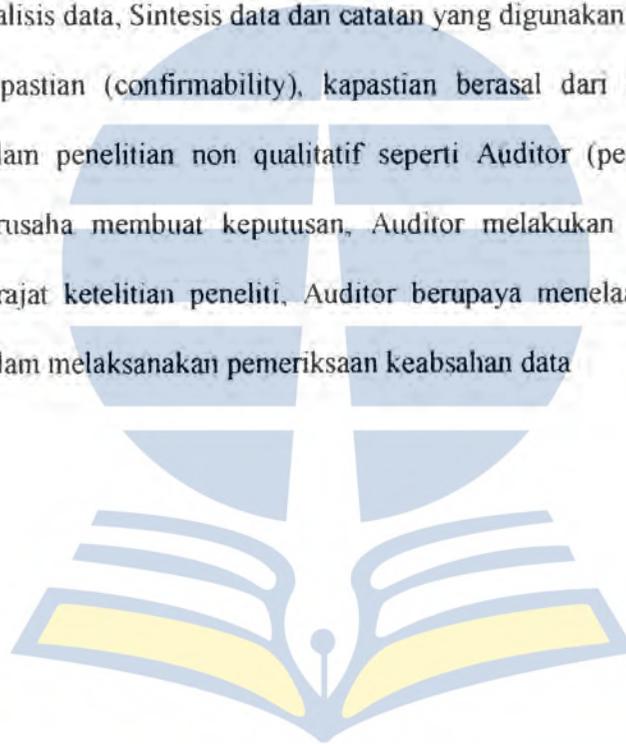
No	Teknik	Penjelasan
	Pengumpulan data	Setiap data yang berhasil dikumpulkan dalam satu tahapan kemudian dianalisis yakni menelaah data, memilahnya ke dalam satuan-satuan atau memberi kode-kode tertentu, membuat sintesa, berusaha mencari pola, berupaya menemukan sesuatu yang penting "besar", dan "unik" sehingga menarik dan perlu dipelajari secara ilmiah, dan akhirnya mengambil keputusan, menuliskannya secara sistematis ke dalam sebuah laporan penelitian.
1	Reduksi Data	<p>A. Proses Data</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemilihan 2. Pemusatan Perhatian pada Penyederhanaan 3. Peng-abstrak-kan 4. Transformasi data <p>B. Bentuk Analisis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menajamkan 2. Menggolongkan 3. Mengarahkan 4. Membuang yang tidak perlu dan Mengorganisasikan data 5. Kesimpulan dan Verifikasi
2	Penyajian Data	Tahapan ini peneliti membatasi suatu "penyajian" sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan.
3	Penarikan Kesimpulan	Peneliti yang berkompeten akan menagani kesimpulan dengan longgar, tetap terbuka dan skeptis
4	Pengumpulan data	Setiap data yang berhasil dikumpulkan dalam satu tahapan kemudian dianalisis yakni menelaah data, memilahnya ke dalam satuan-satuan atau memberi kode-kode tertentu, membuat sintesa, berusaha mencari pola, berupaya menemukan sesuatu yang penting "besar", dan "unik" sehingga menarik dan perlu dipelajari secara ilmiah, dan akhirnya mengambil keputusan, menuliskannya secara sistematis ke dalam sebuah laporan penelitian.

G. Keabsahan Data

Dalam setiap penelitian memerlukan standar untuk melihat derajat kepercayaannya atau kebenaran dari hasil penelitiannya dan perlu dilakukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sifat kriteria yang digunakan yaitu

- a. Derajat kepercayaan (*credibility*), derajat kepercayaan menggantikan konsep *validitas internal* dan *non kualitatif*. Kriteria ini berfungsi untuk melakukan *inquiri* sedemikian rupa, sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai serta menunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Penerapan ini dapat dilakukan melalui proses :
 1. Keikutsertaan peneliti dalam proses pengumpulan data dilapangan,
 2. Peneliti merupakan instrumen utama dalam penelitian,
 3. Melakukan peneliti merupakan instrumen utama dalam penelitian,
 4. Melakukan triangulasi, baik triangulasi metode (menggunakan lintas metode pengumpulan data), triangulasi sumber data-data (memilih berbagai sumber data yang sesuai), dan triangulasi pengumpulan data (beberapa peneliti yang mengumpulkan data secara terpisah),
 5. Melakukan triangulasi, baik triangulasi metode (menggunakan Melibatkan teman sejawat (yang tidak ikut melakukan penelitian) untuk berdiskusi, memberikan masukan, bahkan mendapatkan kritik.

- b. Keteralihan (transferability), Keteralihan sebagai persoalan yang empiris tergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima.
- c. Ketergantungan (dependability), Kebergantungan menurut istilah konvensional disebut dengan reliabilitas. Reliabilitas merupakan syarat bagi validitas. Hanya dengan alat yang reliabel akan dapat diperoleh data yang valid. Alat utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Dengan kata lain bergantung pada keadaan peneliti, (data mentah, hasil analisis data, Sintesis data dan catatan yang digunakan. .
- d. Kepastian (confirmability), kepastian berasal dari konsep obyektifitas dalam penelitian non kualitatif seperti Auditor (pemanding), Auditor berusaha membuat keputusan, Auditor melakukan penelitian terhadap derajat ketelitian peneliti, Auditor berupaya menelaah kegiatan peneliti dalam melaksanakan pemeriksaan keabsahan data



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Sekretariat DPR Aceh

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah yang terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam sekretariat, unsur pengawas yang diwadahi dalam bentuk inspektorat, unsur perencana yang diwadahi dalam bentuk badan, unsur pendukung tugas kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, diwadahi dalam lembaga teknis daerah, serta unsur pelaksana urusan daerah yang diwadahi dalam dinas daerah.

Beranjak dari pelaksanaan tugas di daerah berdasar Paragraf 1 Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Pasal 24 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah menyebutkan “Sekretariat DPRD terdiri dari paling banyak 4 (empat) bagian dan masing bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) subbagian”. Dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri. Dengan perubahan terminologi pembagian urusan

pemerintah yang bersifat konkuren berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, maka dalam implementasi kelembagaan setidaknya terwadahi fungsi-fungsi pemerintahan tersebut pada masing-masing tingkatan pemerintahan.

Dengan berlakunya Undang-undang 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh maka prinsip pemberian otonomi khusus untuk kemakmuran masyarakat aceh, dan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib, diselenggarakan oleh seluruh provinsi, kabupaten, dan kota, sedangkan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat pilihan hanya dapat diselenggarakan oleh daerah yang memiliki potensi unggulan dan kekhasan daerah, yang dapat dikembangkan dalam rangka pengembangan otonomi daerah. Hal ini dimaksudkan untuk efisiensi dan memunculkan sektor unggulan masing-masing daerah sebagai upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya daerah dalam rangka mempercepat proses peningkatan kesejahteraan rakyat.

Secara terstruktur walaupun adanya peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap organisasi di daerah namun secara manjerial sangat memerlukan suatu pola kerja salah satunya adalah "Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggara tugas, fungsi dan kewajiban kewajiban yang meliputi perencanaan, pengadaan,

pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian”

Sejalan dengan tatanan sejarah bangsa sekilas diutarakan perkembangan aceh sebagai daerah otonom Provinsi yang mengalami perubahan sebutan :

1. Lahimya Undang-undang Nomor 24 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Propinsi Atjeh dan perubahan Peraturan Propinsi Sumatera Utara yang mengutamakan keistimewaan dalam bidang keagamaan, pendidikan dan adat istiadat.
2. Lahimya Undang-undang Nomor 18 Tahun 2001 sebagai respon pemerintah dan DPR-RI sebagai salah satu solusi politik bagi penyelesaian persoalan aceh Aspirasi yang dinamis masyarakat aceh yang bukan saja dalam kehidupan adat, budaya, sosial, dan politik mengadopsi keistimewaan aceh, melainkan juga memberikan jaminan kepastian hukum dalam segala urusan karena dasar kehidupan masyarakat aceh yang religius telah membentuk sikap, daya juang yang tinggi, dan budaya islam yang kuat.
3. Sesuai pasal 251 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh maka nama Aceh sebagai daerah Provinsi dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Dasar 1945 dan gelar pejabat pemerintahan yang dipilih akan ditentukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Aceh setelah

pemilihan umum tahun 2009 dan Pasal 272 diuraikan lebih lanjut bahwa “Dengan berlakunya (Undang-undang 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh) ini, maka Undang-undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Daerah Istimewa Aceh sebagai Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, namun masalah kepegawaian di aceh tetap berada pada bab tersendiri.

4. Sebagai implementasi dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh, maka dikeluarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 61 Tahun 2009 tanggal 7 Mei 2009 tentang Penggunaan Sebutan Aceh pada nomenklatur Papan Nama, Titelatur Penandatanganan Naskah Dinas, Kop Naskah Dinas, Sampul/ Amplop Naskah Dinas dan Stempel Dinas di lingkungan Pemerintah Aceh yang salah satunya adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menjadi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.
5. Dalam Undang-undang 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh Pasal 108 tentang Sekretariat DPR Aceh dan Bab XVI Kepegawaian Pasal 18 ayat 1 menyebutkan “Pegawai Negeri Sipil di Aceh merupakan satu kesatuan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional.
6. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), mencabut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang

Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

7. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bila dilihat sekilas perubahan-perubahan yang terjadi terhadap peraturan perundang-undangan yang didalamnya juga perubahan nomenklatur Sekretariat DPRD yang secara nasional berlaku berubah menjadi Sekretariat DPR Aceh, sehingga ke khususan Provinsi Aceh yang berkaitan dengan dengan huruf e dalam menimbang Undang-Undang nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh menyebutkan:

Bencana alam gempa bumi dan tsunami yang terjadi di Aceh tanggal 26 Desember Tahun 2004 telah menumbuhkan solidaritas seluruh potensi bangsa Indonesia untuk membangun kembali masyarakat dan wilayah Aceh serta menyelesaikan konflik secara damai, menyeluruh dan bermartabat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam perjalanan sejarah perubahan demi perubahan terus terjadi maka keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian Sekretariat DPR Aceh sebagai salah satu organisasi pemerintahan telah melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan dengan melakukan penerapan

disiplin pegawai negeri sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dilingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Aceh selaku Badan legislatif yang merupakan suatu badan yang berkewenangan membentuk peraturan perundang-undangan pada tingkat daerah, yang mana saat ini dikenal sebagai badan yang mempunyai fungsi legislasi, penganggaran dan pengawasan didasarkan Pasal 96 Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sehingga pada prinsipnya kehadiran lembaga ini berada pada setiap tatanan pemerintahan suatu negara, maupun daerah dengan latar belakang historis yang searah dengan sejarah pertumbuhan dan perubahan negara bersangkutan.

Jelas bagi kita Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan pada Sekretariat DPR Aceh disatu sisi melaksanakan tugas-tugas kesekretariatan disisi lain melaksanakan ketentuan disiplin yang berada dibawah Kepala Daerah cq Sekretaris Daerah sehingga perlu pembinaan untuk memahami status diri Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bahwa pelaksanaan tugas pada Sekretariat DPR Aceh berarti telah bekerja pada suatu lembaga politik daerah yaitu DPR Aceh sebagai lembaga legislatif. Dibalik kenyataan itu pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur secara menyeluruh yaitu dengan pengaturan pembinaan yang seragam bagi segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah, atau dengan perkataan lain peraturan disiplin yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pada

instansi/badan/lembaga lain juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh. Sasaran yang diinginkan adanya keseragaman pelaksanaan tugas, penerapan disiplin, pembinaan sampai memasuki masa pensiun sekaligus keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi segenap Pegawai Negeri Sipil.

B. Tata kerja Sekretariat DPR Aceh

Secara umum Sekretariat DPR Aceh merupakan organisasi yang dibentuk oleh pemerintah dan pemerintah daerah provinsi dengan suatu aturan dan ditetapkan agar dijalankan oleh satuan kerja pemerintah aceh dalam rangka melaksanakan tugas/ pekerjaan yang dibebankan, bertanggungjawab dan mengawasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam kaitan ini terkandung makna yang tersirat bahwa dalam pelaksanaan tugas ini antara lain :

1. Adanya pembagian tugas yang jelas;
2. Adanya perencanaan dan pelaksanaan tugas yang telah digariskan;
3. Adanya tanggung jawab dan lini pertanggungjawaban;
4. Adanya jenjang hirarkhi yang jelas;
5. Adanya pengawasan internal dan eksternal.

Menurut pandangan kami dalam organisasi dibutuhkan unsur staf, maka Wawancara kami dengan Kepala Bagian Umum Sekretariat DPR Aceh, (Romi) tanggal 04 Agustus 2014 menguraikan bahwa :

Staf adalah semua orang yang membantu pimpinan baik yang bergerak di bidang lini maupun bidang staf. Petugas Lini adalah mereka yang bertanggung jawab atas pemberlakuan tugas pokok organisasi, sedangkan yang tergolong sebagai staf adalah mereka yang bertanggung jawab atas pemberlakuan tugas-tugas penunjang.

Untuk selanjutnya ditambahkan dalam Wawancara kami dengan Kepala Bagian Umum Sekretariat DPR Aceh, (Romi) tanggal 04 Agustus 2014 menguraikan bahwa “Untuk terlaksanakannya tugas-tugas kesekretariatan perlu dilakukan pembinaan dan keharmonisan kerja sehingga terciptanya kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan dalam koridor penyelesaian tugas kedinasan”.

Disini jelas bagi kita PNS pada dasarnya digaji, masyarakat sebagai “penggaji” tentu ingin melihat kinerja terhadap orang-orang yang digaji oleh masyarakat secara lebih baik dimana profesionalitas PNS menjadi acuan dan secara profesional berada dalam lingkup tata kerja yang dapat dinilai dengan kerja yang dilakukan.

Secara perundang-undangan sebagaimana hasil wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Pada dasarnya pelaksanaan tugas-tugas kedinasan pada sekretariat DPR Aceh ini secara historis mengandung makna dari dua kekuasaan, dimana secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPR Aceh dan secara taktis administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Lebih lanjut tugas-tugas yang diemban merupakan tugas daerah yang berada dalam tanggungjawab kesekretariatan DPR Aceh sehingga dalam

wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli

2014 menyebutkan bahwa :

Dalam batas-batas tertentu selaku Sekretaris DPR Aceh semaksimal mungkin selalu mengimbangi posisi tugas kesekretariatan agar mampu menjaga keseimbangan antara jabatan eksekutif dengan tugas-tugas legislatif dengan metoda menjembatani kegiatan pemerintahan, pembangunan dan sisial kemasyarakatan sesuai beban tugas yang emban baik bersifat informasi, komunikasi maupun koordinasi dengan dalam upaya sinkronisasi persepsi diantara kedua lembaga ini terhadap permasalahan daerah dan kebijakan daerah.

Lebih lanjut beliau sebagaimana hasil wawancara lanjutan kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Dalam pelaksanaan tugas kesekretariatan selaku satuan kerja perangkat aceh yang berada dibawah kepala daerah melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayguna dan berhasilguna, dengan sasaran yang ingin dicapai agar melaksanakan tugas yang didasarkan system karier dan sitem prestasi kerja. Akan tetapi secara nasional juga mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis dan bermoral tinggi dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Wawancara kami dengan Kepala Bagian Umum Sekretariat DPR Aceh, (Romi) tanggal 04 Agustus 2014 menguraikan bahwa :

Kami menyampaikan pendapat ini didasarkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh, terutama sebagaimana disebutkan dalam Pasal 108 ayat (1) dan ayat (2) bahwa :

1. Sekretariat DPRA dipimpin oleh Sekretaris DPRA;
2. Sekretaris DPRA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur setelah berkonsultasi dengan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. Sekretariat DPRA mempunyai kedudukan yang strategis yaitu membantu DPRA dalam menjalankan tugas dan kewenangan sehari-hari.

Selanjutnya wawancara dengan Sekretaris DPR Aceh (Hamid Zein) Sekretariat DPR Aceh, (Mahyar) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa Pemberlakuan pelaksanaan tugas sekretaris DPR Aceh telah diatur dalam pasal 108 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 dengan rincian disebutkan bahwa :

- a. Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPR Aceh;
- b. Menyusun rencana anggaran Sekretariat DPRA dan menyelenggarakan administrasi keuangan ;
- c. Melakukan pengelolaan dan administrasi anggaran belanja DPRA;
- d. Mendukung pemberlakuan tugas dan fungsi DPRA ; dan
- e. Menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRA dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Secara otodidak kita melihat tugas-tugas kesekretariatan dilaksanakan berdasarkan Undang-undang 11 Tahun 2006 namun menurut pengamatan dilapangan dalam penyelenggaraan tugas-tugas lanjutan yang sudah diatur dalam disamping Undang-undang 11 Tahun 2006 tentang pemerintah Aceh juga ditemui aturan lain dalam pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan DPR Aceh yang didasari Qanun Nomor Nomor 12 Tahun 2013 tentang perubahan Qanun Nomor 04 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRA yang dijabarkan kedalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Pembagian tugas Jabatan struktural dan dan Fungsional, akan tetapi penegasannya dalam Qanun Nomor 04 Tahun 2007 dalam Pasal 8 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa :

1. Sekretariat DPRA adalah unsur pelayanan terhadap DPRA; dan

2. Sekretariat DPRA dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRA yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRA dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan Tugas dan fungsi seperti tersebut dalam pasal 11 Qanun Nomor 4 tahun 2007, Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh, terdiri dari :

1. Bagian Umum;
2. Bagian Persidangan dan Risalah;
3. Bagian Keuangan; dan
4. Bagian Hukum dan Hubungan Masyarakat.

Masing-masing Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Bagian setingkat eselonoring III/a yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris DPRA dan masing-masing Bagian dibantu oleh 3 (tiga) orang Kepala Sub. Bagian setingkat eselonoring IV/a beserta unsur staf masing-masing.

Untuk lebih jelasnya Susunan Organisasi Sekretariat DPRA sesuai dengan pasal 7 Qanun Nomor 4 tahun 2007 Jo Qanun Nomor 12 Tahun 2012 menguraikan sebagai berikut:

1. Bagian Umum terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha;
 - a. Sub Bagian Rumah Tangga;
 - b. Sub Bagian Perlengkapan;
2. Bagian Persidangan dan Risalah terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Persidangan;
 - b. Sub Bagian Risalah;
 - c. Sub Bagian Hubungan Antar Lembaga;
3. Bagian Keuangan terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Anggaran;
 - b. Sub Bagian Verifikasi;
 - c. Sub Bagian Perbendaharaan;
4. Bagian Hukum dan Hubungan Masyarakat terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Hukum;
 - b. Sub Bagian Hubungan Masyarakat;

c. Sub Bagian Perpustakaan dan Dokumentasi.

Pengamatan dilapangan melihat bahwa, mengingat struktur organisasi Sekretariat DPR Aceh merupakan organisasi staf yang melaksanakan kegiatan penunjang organisasi, dalam arti memberikan bantuan pelayanan dalam bentuk pemikiran, ide atau gagasan (*think tank*) yang merupakan *advisory staff* dan bantuan pelayanan administrasi (*service staff*) yang merupakan *ancillary staff* untuk menumbuhkan organisasi dan keberlangsungan organisasi. Dengan demikian sasaran yang diinginkan terhadap struktur organisasi ini semata-mata dengan prinsip untuk memberi arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplelisasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah dan antar daerah dengan daerah.

Dalam perjalanan pemberlakuan tugas-tugas kesekretariatan ini untuk jelasnya wawancara dengan Kepala Bagian Hukum dan Humas Sekretariat DPR Aceh (Mahyar) tanggal 04 Agustus 2014, menguraikan bahwa:

Sebelumnya Saya Mohon maaf bahwa, seluruh kegiatan yang dilaksanakan Sekretariat DPR Aceh maupun organisasi pemerintahan di Provinsi Aceh (dinas/lembaga dan badan) didasarkan aturan dasar berupa (Peraturan Pemerintah, Qanun) sebagai pedoman guna melegalkan pelaksanaan perencanaan, pengadministrasian, tatanan kebutuhan, terstruktur/terukur bertanggungjawab dan dilakukann pengawasan.

Wawancara lanjutan dengan Kepala Bagian Hukum dan Humas Sekretariat DPR Aceh (Mahyar) tanggal 04 Agustus 2014, menguraikan bahwa:

Secara khusus kegiatan administrasi yang dilaksanakan dalam upaya mendukung kelancaran tugas-tugas kedewanan tetap mempedomani tatanan hukum yang berlaku namun kebijakan tergantung aktor pengambilan keputusan agar tugas itu berjalan dengan sempurna sebagai harapan organisasi.

Beliau menambah penjelasan dalam wawancara dengan Kepala Bagian Hukum dan Humas Sekretariat DPR Aceh (Mahyar) tanggal 04 Agustus 2014, menguraikan bahwa :

Dalam upaya penguasaan tugas, pemerintah berinisiatif membuat garis komando terhadap pembagian tugas-tugas yang disesuaikan dengan struktur organisasi Sekretariat DPR Aceh dan terbagi habis dalam tugas pokok dan fungsi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tanggal 23 Juli 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah. Asumsi ini ini mengatur organisasi Sekretariat DPRA terdiri atas masing-masing 4 (empat) Bagian dan masing-masing Bagian terdiri atas 3 (tiga) Sub Bagian sehingga pada gilirannya secara normatife Sekretariat DPRA terdiri atas 4 (empat) bagian dan 12 (dua belas) Sub Bagian. Sesuai Pasal 24 ayat (2) menyebutkan “Sekretariat DPRD terdiri dari paling banyak 4 (empat) Bagian, dan masing-masing Bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) Sub Bagian”.

Selanjutnya Kepala Bagian Hukum dan Humas menambah penjelasan dalam wawancara dengan (Mahyar) tanggal 08 Oktober 2012, sebagai berikut

Sekretariat DPR Aceh dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan setingkat eselon II/a dan juga sudah memberlakukan jabatan struktural sebanyak 4 (empat) Kepala Bagian setingkat eselon III/a, dan 12 (dua belas) Kepala Sub Bagian setingkat eselon IV/a ditambah dengan jabatan fungsional Bendaharawan pengeluaran dan arsiparis.

Lebih lanjut penegasan juga disampaikan sebagaimana hasil wawancara lanjutan kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Untuk dapat diketahui bersama bahwa, penjabaran Qanun Aceh Nomor 12 Tahun 2012 Jo Qanun Aceh 04 Tahun 2007 Tanggal 5 Oktober 2007 Tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRA telah dijabarkan kedalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 15 Tahun 2008 Tanggal Tanggal 10 Maret 2008 Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural dilingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRA terutama dalam Bab IV Sekretariat DPRA diuraikan Pasal 180 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa :

- (1) Sekretariat DPRA adalah unsur pelayan terhadap DPRA ; dan
- (2) Sekretariat DPRA dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRA yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRA dan secara Administratif bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dalam penyelenggaraan fungsinya Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Aceh membagi habis beban tugas menurut job description sesuai kewenangan yang dimiliki agar protokoler Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Aceh dapat berjalan dengan baik dengan upaya sebagaimana hasil wawancara lanjutan kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki Sekretaris DPR Aceh selalu melaksanakan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi terhadap penyelenggaraan tugas kesekretariatan pada DPR Aceh baik bersifat rencana kerja, menelaah atau mengkaji terhadap kebutuhan DPR Acehnya, maupun kebutuhan Sekretariat DPR Aceh itu sendiri, hal ini tidak terlepas dalam mengkoordinasikan penyiapan perumusan kebijakan Pimpinan DPRA semisal pembentukan Pansus dalam rangka peninjauan lapangan, atau rapat komisi, surat keputusan pimpinan dan keputusan DPR Aceh”.

Dalam wawancara dengan salah seorang staf Bagian Kepegawaian dan tata usaha Sekretariat DPR Aceh (Malia) tanggal 25 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Pemberlakuan tugas-tugas selalu diawasi melalui pengawasan melekat dari masing-masing bagian dan jenjang hirarkhi atau oleh atasannya masing-masing terutama disiplin pegawai negeri sipil yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyangkut kehadiran (alpa, sakit, izin, dinas maupun cuti), karena hal akan mempengaruhi keberadaan tunjangan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Berbicara peningkatan kinerja oleh Sekretariat dewan sebenarnya tidak terlepas dari kemampuan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dalam tubuh kesekretariat dewan itu dapat terlaksana dengan baik dan mencapai sasaran organisasi. Dalam wawancara dengan dengan Kasubbag Kepegawaian dan tata Usaha Sekretariat DPR Aceh, (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014, menyebutkan bahwa :

Kemampuan kepala Satuan Kerja Pemerintah Aceh (SKPA) dalam menggerakkan manajemen kepegawaian dan meningkatkan kinerja merupakan keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggara tugas, fungsi dan kewajiban pegawai yang meliputi Perencanaan, Pengembangan, Kualitas, Penempatan, Promosi, Penggajian, Kesejahteraan, dan Pemberhentian.

Secara Manajerial dalam Qanun Nomor 4 Tahun 2007 Jo Qanun Nomor 12 Tahun 2012 pada sekretariat DPR Aceh dipimpin oleh seorang Sekretaris DPR Aceh adalah jabatan karier pegawai negeri sipil sehingga dalam pengusulan pengangkatan dan pemberhentiannya mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian. Dalam pengusulan

pengangkatannya, gubernur mengajukan 3 (tiga) orang calon kepada Pimpinan DPR Aceh untuk mendapat persetujuan dengan memperhatikan jenjang kepangkatan, kemampuan dan pengalaman. Dengan demikian peningkatan disiplin pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPR Aceh sudah dapat dilaksanakan dengan baik dengan mempedomani aturan perundang-undangan yang berlaku untuk itu.

C. Penerapan Kebijakan Disiplin

a. Meningkatkan disiplin kerja

Pegawai Negeri selaku unsur aparatur kedisiplinan kerja harus menjadi acuan hidupnya, baik tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kenegaraan yang embannya sesuai tugas pokok dan fungsi. Kedudukan PNS dalam tugas sehari-hari mereka harus berpacu dengan waktu dan mampu mengendalikan diri sehingga mampu menyeiramakan dengan suasana kerja yang berjalan diri sehingga mampu menyeiramakan dengan suasana kerja yang berjalan dan menciptakan keharmonisan kerja pada satuan kerja perangkat daerah. namun masih ditemui ada pelanggaran disiplin di banyak instansi dengan berbagai cara.

Secara etimologi disiplin berasal dari kata latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Akan tetapi ditinjau dari psikologis dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik

dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Oleh karenanya kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta control yang memperkuat keta'atan, namun dengan kata lain bahwa “dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpin”

Menurut hemat kami, wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan tata Usaha Sekretariat DPR Aceh, (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014, menyebutkan bahwa :

Mohon maaf sebelumnya bahwa, selama saya ditempatkan pada jabatan ini secara kebijakan manajemen pegawai negeri sipil baik itu berupa norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya pegawai negeri sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian hak, kewajiban dan kedudukan hukum.

Hal senada juga diungkapkan kembali dalam wawancara dengan Kepala Bagian Hukum dan Humas Sekretariat DPR Aceh (Mahyar) tanggal 04 Agustus 2014, menyebutkan bahwa :

Benar adanya penerapan disiplin ini dilaksanakan pada Sekretariat DPR Aceh sekaligus mengacu pada acuan pelaksanaan tugas yaitu “Sekretariat DPR Aceh memiliki acuan tugas kesekretariatan dalam memberi pelayanan kepada Pimpinan dan Anggota DPR Aceh” disatu sisi menggunakan peraturan perundang-undang Nomor 11 Tahun 2006, Qanun Nomor 4 Tahun 2007 dan peraturan gubernur Nomor 15 Tahun 2008, namun tidak terlepas dari acuan dasar Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007.

Selanjutnya wawancara dengan Kepala Bagian Hukum dan Humas Sekretariat DPR Aceh (Mahyar) tanggal 04 Agustus 2014, menyebutkan bahwa :

Sesuai pasal 11 Qanun Nomor 04 Tahun 2007 disebutkan bahwa “Untuk menyelenggarakan tugas-tugas kesekretariatan sebagaimana dimaksud pasal 10 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh menyelenggarakan Fungsi:

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRA;
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRA;
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRA; dan
- d. Penyediaan dan pengorganisasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRA.

Wawancara lanjutan dengan Kasubbag Kepegawaian dan tata Usaha Sekretariat DPR Aceh, (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014, menyebutkan bahwa :

Secara khusus penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPR Aceh sudah dilaksanakan dengan mengacu pada aturan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada pelanggaran terhadap kewajiban (hukuman ringan) Pasal 3 angka 11 berupa “penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja”

Dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara. Tugas Negara disini merupakan agar setiap pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sehingga Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara telah menetapkan panduan melalui keputusan Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang diartikan segala kelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik merupakan upaya pemenuhan

kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencukupi unsur-unsur keta'atan, kesetiaan, kesungguhan menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam artian bahwa sanggup melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh tanggungjawab dan rela mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaga. Secara tegas peningkatan disiplin harus mengorbankan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Jo Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan “Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”

Keberadaan pegawai Sekretariat DPR Aceh dalam peningkatan disiplin secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai, dalam wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

- a. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPR Aceh sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, oleh karenanya Pegawai Negeri Sipil di Aceh merupakan satu kesatuan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional;
- a. Secara manajerial Pegawai Negeri Sipil Aceh sama perannya dengan pegawai negeri sipil nasional (formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan, pensinan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hokum, pengembangan kompetensi dan penendalian jumlah;

- b. Pengelolaan manajemen pegawai negeri sipil dapat diserahkan pemberlakuannya kepada Pemerintah Aceh;
- c. Gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil di daerah (Provinsi) dibebankan pada APBA yang bersumber dari alokasi dasar dalam Dana Alokasi Umum (DAU).

Kecenderungan meningkatkan disiplin kerja oleh Sekretariat DPR Aceh sebenar tidak jauh bedanya dengan instansi lain namun lebih bersifat bantuan administrasi kesekretariatan kepada DPR Aceh sehingga untuk memungkinkan tumbuhnya organisasi (*to keep the organization growing*) dan agar supaya organisasi dapat berkelanjutan (*to keep the organization going*), hal penting lain siagian (1996: 106) dalam bantuan administrasi ini agar informasi yang disampaikan unsur staf dalam tindakannya dapat dikatagorikan sebagai staf paripurna :

1. Objektif;
 2. Lengkap;
 3. Telah dikoordinasikan dengan staf dan atau unit-unit lain ;
 4. Disajikan tepat pada waktunya.
- b. Pelayanan Staf

Ada beberapa cara lain yang dapat digunakan untuk menstimulus dan mengoptimalkan kinerja PNS sebagaimana diterapkan di negara-negara maju dimana PNS menerapkan sistem gaji berbasis kinerja, dengan demikian membuat rangsangan bagi PNS akan bekerja lebih tekun, serius dan amanah terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sehingga penerapan ini berdampak juga pada penerapan disiplin kerja karena sistem

gaji berbasis kinerja membuat PNS serius dan mengoptimalkan potensi individu masing agar kesuksesan pekerjaan dapat tercapai tepat sasaran dan tepat waktu. Contoh Korea Selatan menerapkan income berbasis produktifitas, sehingga tim PNS-nya semangat menyelesaikan target pekerjaan, dan jika giat menyelesaikan target akan akan memperoleh bonus.

Dalam wawancara dengan Wakil Ketua DPR Aceh (Sulaiman Abda) Tanggal 25 Juli 2014 menyebutkan sebagai berikut :

Dalam rangka pelayanan kerja pada Sekretariat DPR Aceh ini kami selaku pimpinan dewan tetap memberi motivasi kepada seluruh pegawai agar pelayanan kerja itu di laksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku baik itu bersifat Peraturan Pemerintah, SE BKN, Peraturan Gubernur Aceh maupun Keputusan Gubernur seperti jam kerja dan pemberian tunjangan prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil, memang sangat berfariasi dalam meningkatkan disiplin ini, artinya Sekretariat DPR Aceh selaku unsur staf yang memberikan pelayanan kepada DPR Aceh bukanlah bersifat absolut akan tetapi lebih berorientasi pada pelayanan administrasi dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas dewan. Memang kita menyadari yang nama pelayanan tidak pernah berhasil sepenuhnya kepada setiap orang atau individu organisasi khususnya Pimpinan dan Anggota DPR Aceh.

Beliau Wakil Ketua DPR Aceh (Sulaiman Abda) Tanggal 25 Juli 2014 menambahkan dalam wawancaranya dengan menyebutkan sebagai berikut:

Dalam pengertian sempit pelayanan ini bersifat abstrak namun secara luas pelayanan adalah kemampuan meningkatkan disiplin kerja yang secara otomatis meningkatkan kinerja, etos kerja, motivasi kerja, profesionalisme kerja. Dalam pelayanan kerja ini juga diartikan sebagai tindakan seseorang yang diberikan layanan kepada orang lain dengan ketulusan agar melahirkan kesan

memberi kepuasan dan atau didasari atas peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya ditambahkan Wakil Ketua DPR Aceh (Sulaiman Abda)

Tanggal 25 Juli 2014 menambahkan dalam wawancaranya dengan menyebutkan:

Dengan demikian menurut pandangan saya meningkatkan disiplin kerja sebagai unsur staf pada Sekretariat DPR Aceh antara lain :

1. Kemampuan seseorang pegawai negeri sipil yang bekerja pada lembaga politik menta'ati kewajiban dalam pelaksanaan tugas yang merupakan tanggungjawabnya. Contoh kehadiran tepat waktu dalam pelayanan administrasi itu diberikan dan penerimaan layanan yang diterima;
2. Sebagai lembaga pelayanan publik DPR Aceh perlu diberikan pelayanan prima, namun tergantung kepuasan Dewan itu sendiri untuk menilai terhadap pelayanan yang diberikan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja;
3. Pimpinan dan Anggota Dewan hendak memahami sejauhmana disiplin kerja itu dapat diberikan, karena seluruh kedisiplinan itu bersifat pemberian pelayanan yang tepat waktu sesuai aturan mainnya;

Dalam wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid

Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

1. Untuk dipahami bersama bahwa Pegawai Sekretariat DPR Aceh dari setiap eselonering dan unsur staf secara umum dapat meningkatkan disiplin kerja dibuktikan dengan tingkat kehadiran, mengikuti apel, melaksanakan tugas rutin dan memberikan kontribusi pelayanan namun pegawai disini bukanlah berkedudukan sebagai pelayan akan tetapi memberi pelayanan dengan menyiapkan berbagai tugas administasi dan tugas operasional dewan;
2. Pelayanan sekretariat DPR Aceh selaku unsur staf dalam peningkatan kinerja yang diberikan sangat tergantung pada kewenangan yang diberikan oleh suatu aturan dan mekanisme kerja kesekretariatan terutama mengacu pada Qanun Aceh nomor 4 Tahun 2007 tanggal 5 Oktober 2007 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat daerah dan Sekretariat DPR Aceh dan Peraturan Gubernur Aceh nomor 15 Tahun 2008.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPR Aceh pada hakekatnya fungsi fungsi staf itu untuk mendukung kegiatan manajemen dan bertugas untuk membuat para pimpinan lini (mereka yang melakukan tugas operasional) menjadi pimpinan yang lebih efektif. Staf bergerak dalam bidang peningkatan kemampuan kerja, sekaligus memberi pelayanan dan bantuan kepada pimpinan dalam upaya meningkatkan produktifitas organisasi sebagai keseluruhan.

Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha pada Sekretariat DPR Aceh (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014 menyebutkan sebagai berikut.

Menurut saya staf dalam organisasi adalah mereka yang membantu pimpinan organisasi, baik dalam kedudukannya selaku pimpinan unit lini (mereka yang melakukan tugas operasional) yang lebih rendah maupun staf pembantu yang memainkan peranan selaku pemberi nasehat, serta staf pembantu yang bertanggungjawab atas terlaksananya kegiatan-kegiatan penunjang dalam organisasi” Namun dalam halnya Sekretaris DPR Aceh lebih berorientasi pada sifat kerja pelayanan dalam arti memberi pelayanan administrasi dan operasional dalam mendukung kelancaran tugas-tugas kedewanan didukung oleh seluruh unsur staf.

Ketegasan lain juga ditemui dalam observasi peneliti dalam peraturan perundang-undangan, Sekretariat DPR Aceh dengan keberadaan lembaga DPR Aceh dijelaskan pasal 123 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD”, “Sekretaris DPRD diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur /Bupati/ Walikota”, “Sekretaris DPRD dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab

kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah”

Susunan organisasi Sekretariat DPRD ditetapkan dalam Peraturan Daerah yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah. (Peraturan Pemerintah nomor 41 Tahun 2007 Tanggal 23 Juli 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Qanun Aceh nomor 4 Tahun 2007 tanggal 5 Oktober 2007 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat daerah dan Sekretariat DPR Aceh dan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pembagian Tugas Jabatan Struktural dan fungsional.

Adapun pegawai yang melanggar disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada pelanggaran terhadap kewajiban (hukuman ringan) Pasal 3 angka 11 berupa "Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja, namun yang batasan itu telah ditegur secara lisan dan tulisan pada Sekretariat DPR Aceh tahun 2014

Namun sebagaimana wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha pada Sekretariat DPR Aceh (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014 menyebutkan sebagai berikut:

1. Mujammali teguran tertulis, Tidak masuk kantor lebih 5 (lima) hari dan hari pertama setelah hari raya (sanksi potong TPK);
2. Jamahur teguran tertulis, Tidak masuk kantor lebih 5 (lima) hari dan hari pertama setelah hari raya (sanksi potong TPK);

3. Reza teguran lisan, tidak masuk kantor lebih dari 5 (lima) hari;
4. Munazir teguran lisan, tidak masuk kantor lebih dari 5 (lima) hari;

Dengan adanya sistematika pekerjaan yang dilakukan dari masing-masing PNS maka penilaian lebih realitas dilakukan, dengan meningkatkan disiplin misalnya selama ini tidak masuk kerja tapi sekarang masuk kerja berarti ada peningkatan disiplin sehingga penilaian kerja dapat dinilai. Penilaian kinerja PNS merupakan penilaian yang dilakukan secara periodik dimana pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dengan indikator hasil sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan baik dilakukan untuk pengangkatan dalam jabatan, kenaikan pangkat, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan.

Wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha pada Sekretariat DPR Aceh (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014 menyebutkan sebagai berikut.

Dalam hubungan ini pemerintah mencari solusi bagi PNS untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, sehingga nantinya perlu ditetapkan PNS ini dalam wadah Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengemban dirinya dan bertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Asumsi ini ditawarkan karena aparatur sipil negara adalah profesi bagi PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dalam penerapan disiplin kerja merupakan modal yang penting dan dimiliki oleh aparatur negara dan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggara pemerintahan. Sosok PNS

sebenarnya mampu memainkan peran penting negara yang memiliki kompetensi yang di indikasikan pada sikap, disiplin tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan prilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan keta'atan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawab sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dibawah naungan payung Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI)

b. Profesionalisme Kerja

Pada dasarnya Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk perlu dicermati bahwa dalam Pasal 2 ayat 2 Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa “Pegawai Negeri dibagi atas Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah” sedangkan penjelasan sebagaimana acuan hukum perundang-undangan nyang berlaku maka wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha pada Sekretariat DPR Aceh (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014 menyebutkan sebagai berikut :

- a. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada

- Departemen, Lembaga Pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya;
- b. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Seyogyanya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan. Sedangkan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, tugasnya adalah pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

Penilaian profesionalisme PNS berdasarkan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu beban pekerjaan, namun Siagian dalam Purwanto (2007: 22) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah “suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor seperti:

- d. Faktor kelemahan dan kekurangan;
- e. Faktor realistic dan obyektif;
- f. Hasil penilaian mengandung unsure nilai positif dan kesempatan untuk memahami;

- g. Faktor dokumentasi dan arsip kepegawaian;
- h. Merupakan bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme kerja pegawai Sekretariat DPR Aceh dikendalikan oleh masing-masing Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris DPR Aceh dan masing-masing Bagian dibantu oleh 3 (tiga) orang Kepala Sub. Bagian beserta unsur staf masing-masing yaitu :

1. PNS yang menduduki eselonering

- Eselon II/a = 1 orang
- Eselon III/a = 4 orang
- Eselon IV/a = 12 orang

Jumlah = 17 orang

2. PNS menurut Golongan Ruang :

- IV/d = 1 orang
- IV/b = 2 orang
- IV/a = 5 orang
- III/d = 20 orang
- III/c = 11 orang
- III/b = 35 orang
- III/a = 60 orang
- II/d = 6 orang

▪ II/c = 7 orang

▪ II/b = 13 orang

▪ II/a = 17 orang

Jumlah = 177 orang

3. PNS menurut jenjang pendidikan :

▪ SMA Sederajat = 40 orang

▪ Diploma 3 = 13 orang

▪ Sarjana = 110 orang

▪ Pasca Sarjana = 14 orang

Jumlah = 177 orang

4. PNS menurut jenis kelamin :

▪ Laki-laki = 123 orang

▪ Perempuan = 54 orang

Jumlah = 177 orang

- Tenaga kontrak = 187 orang*(tidak berlaku penerapan disiplin)

Bila dilihat profesionalisme pegawai negeri sipil dari porsi organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Dalam hal ini tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, maka jumlah pegawai negeri sipil yang diperlukan haruslah disesuaikan dengan jumlah perkembangan tugas pokok. Bila dilihat dari komposisi PNS yang tersedia pada Sekretariat DRR Aceh mampu menyelesaikan intensitas pekerjaan yang ada pada Sekretariat

DPR Aceh dan lembaga DPR Aceh karena jumlah yang dilayani secara administrasi 69 (enam puluh sembilan) orang berbanding rata 2 (dua) orang, bila ditambah tenaga kontrak sejumlah 187 orang untuk membantu 1 (satu) orang anggota dewan berarti berbanding 1 : 5 artinya satu anggota dewan dibantu oleh 5 orang karyawan. Disinilah sangat perlu kebijakan untuk tidak lagi diangkat tenaga kontrak sejumlah 187 orang dalam menyelesaikan administrasi. Namun dalam faktor yang mempengaruhi formasi adalah jenis, sifat dan bebanm kerja yang dibebankan pada organisasi, jenjang pangkat dan jabatan yang tersedia serta prinsip pelaksanaan pekerjaan dan alat yang tersedia.

Menurut wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha pada Sekretariat DPR Aceh (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014 menyebutkan sebagai berikut “penilaian ialah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari bebarapa pnyek, orang atau benda”

Sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan Pegawai Negeri Sipil dalam kajian tesis ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kedudukan selaku aparatur negara dalam konstelasi pemerintahan dan pembangunan kenegaraan di Indonesia. Sebab sebagaimana diketahui, aparatur negara selaku pegawai negeri sipil dalam suatu negara selain mengemban fungsi Negara, juga menyelenggarakan fungsi kemasyarakatan selaku pelayan masyarakat dan bukan untuk dilayani oleh masyarakat. Oleh karena itu,

dengan mengkaji berbagai teori maka untuk meningkatkan profesionalisme baik penugasan maupun kesejahteraan Pegawai Negeri sebagaimana penegasan Undang-undang bahwa pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Untuk itu negara dan pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada pegawai negeri.

Sebagaimana wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha pada Sekretariat DPR Aceh (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014 menyebutkan sebagai berikut :

Di Indonesia, profesi sebagai PNS sangat diminati oleh banyak orang karena dari sekelompok orang dari berbagai daerah dan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda turut serta ambil bagian dalam setiap penerimaan pegawai baru baik yang dilaksanakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau instansi vertikal yang ada di daerah tetap berupaya untuk menjadi peserta.

Konon lagi saat ini terjadi perubahan sistem penerimaan dari penerimaan langsung beralih penerimaan melalui internet online baik penerimaan sekaligus atau bertahap orang-orang akan berkompetisi untuk menjadi calon PNS sebagai seorang abdi negara, pemerintah dan abdi masyarakat. Ironinya bahwa honorarium yang pernah diterima ditempat lain bekerja yang terbilan cukup seolah-olah belum cukup dan belum mapan rasanya sehingga mungkin menjadi salah satu alasan utama banyak orang yang mendambakan profesi sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri bahwa pemerintah juga memberikan peluang untuk menjadi pengabdian dan menyediakan dana cukup dalam APBN dengan

alasan pegawai-pegawai yang telah direkrut sudah mencapai masa pensiun, berhenti, disersi, dipecat dan atau alasan-alasan lain sebagainya.

Sebagai uraian lanjutan bahwa selakun pegawai negeri sipil ini diberi pendapatan berupa gaji tambahan penghasilan berupa tunjangan prestgasi kerja. Dalam artian bahwa gaji adalah sebagai balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Pada umumnya sistem penggajian dapat digolongkan kedalam 2 (dua) sistem yaitu sistem skala tunggal dan sistem skala ganda:

1. Sistem skala tunggal, adalah sistem penggajian yang memberikan Gaji kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya ;
2. Sistem skala ganda, adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan bertanggung jawab pekerjaannya.

Selain kedua sistem penggajian tersebut dikenal juga sistem penggajian ketiga yang disebut dengan sistem skala gabungan, yang merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, baik gaji pokok ditentukan sama bagi pegawai negeri yang berpangkat sama, disamping ini diberikan tunjangan kepada pegawai negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus menerus serta upaya pemberdayaan dalam arti pemanfaatan sumber-sumber daya (*maintaining on inputs*) dalam rangka menunjang produktivitas atau

kinerja (*performance*). Dalam kaitan ini meningkatkan profesionalisme diperlukan pandangan, Mc. Kinsey mengajukan teori 7-S yang melekat pada organisasi publik, yaitu *structure, strategy, style (leadership), skill, staff, shera value, dan system*.

Pegawai negeri sipil yang bekerja dalam suatu wadah organisasi atau unit kerja maka menelusuri teori organisasi, kita dapat memulainya dari pengertian yang dikemukakan oleh Waldo dalam Makmur (2008: 8) menyebutkan bahwa bahwa “Organisasi adalah sebagai struktur hubungan kekuasaan dan kebiasaan orang-orang dalam suatu sistem administrasi”.

Namun pendapat lain menurut definisi Weber dalam Makmur (2008: 8) menyebutkan bahwa:

Organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pemimpinnya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi diantara mereka praktek-praktek dari fungsi tersebut yang siap melayani untuk praktek mereka.

Dalam wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Profesionalisme kerja terutama penilaian Pegawai Negeri Sipil berbasis kinerja dilaksanakan melalui pendekatan yang dikombinasikan dalam salah satu pendekatan yang disebut dengan pendekatan pencapaian tujuan/target, artinya kinerja Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada target yang telah disepakati terlebih dahulu.

Hal itu tidak terlalu jauh berbeda dengan definisi yang diberikan oleh Wexwy and Yulk dalam Kasim, dalam Makmur (2008: 8) menyebutkan bahwa bahwa “Organisasi adalah suatu pola kerja sama antara orang-orang

yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan pemahaman Silverman dalam Makmur (2008: 11) menyebutkan bahwa:

Organisasi adalah lembaga sosial dengan ciri-ciri khusus, secara sadar dibentuk pada suatu waktu tertentu; para pendirinya mencanangkan tujuan yang hendak dicapai dan biasanya digunakan sebagai simbol legitimasi; terhadap hubungan antar anggota dan sumber kekuasaan formal ditentukan secara relatif jelas, walaupun seringkali pokok pembicaraan dan perencanaan diubah oleh para anggota-anggotanya yang membutuhkan koordinasi atau pengawasan.

Dimasa akan datang menurut hasil observasi peneliti di lapangan menggambarkan bahwa “dengan banyaknya kritikan masyarakat yang dilontarkan kepada PNS, maka semua kita mengharapkan adanya “solusi” yang dilakukan pemerintah agar mampu membenah diri (pengambil kebijakan dan atau penerima kebijakan) dimana para *stockholders* di negara ini “Malu” akan kinerja yang telah dilakukan belum berada pada tahap profesionalisme sehingga kondisi ini sangat memprihatinkan dan berupaya mengubah paradigma masyarakat yang terlanjur mem-black-list PNS kita”.

Dalam pada perjalanan sejarah kepegawaian yang merupakan organisasi maka, tujuan sebuah organisasi yang dibentuk adalah diupayakan melalui pembagian kerja, spesialisasi dan hubungan kerja yang hirarkis. Efisiensi dalam organisasi hanya dapat ditingkatkan apabila adanya pergerakan dan pengendalian terhadap partisipasi anggota organisasi. Oleh

karena itu, pemberian insentif secara ekonomi dalam memacu motivasi para anggota organisasi menjadi penting untuk diperhatikan.

Dalam upaya peningkatan profesionalisme pegawai negeri sipil sedini mungkin harus mengikuti aturan sejakrekrutmen awal sebagaimana uraian Pasal 16 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian yaitu :

1. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah mengisi formasi;
2. Setiap warga negara yang memenuhi syarat- syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil;
3. Apabila pelamar dimaksud dalam ayat (2) pasal ini diterima, maka ia harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan itu berstatus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil;
4. Calon Pegawai Negeri Sipil diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memulai masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun.

Tatanan kenegaraan terutama dalam meningkatkan karier dan meningkatkan prestasi melalui peningkatan Sumber Daya Manusia, hal senada sesuai dengan pendapat Kaho dalam Purwanto (2007: 71-72) yang dinyatakan bahwa :

- (1) Pendidikan dapat memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bidang yang dipilih atau yang dipelajari seseorang;
- (2) Melatih manusia untuk berpikir secara rasional dan menggunakan kecerdasan kearah yang tepat; melatih manusia menggunakan akalnya dalam kehidupan sehari-hari baik dalam berpikir, menyatakan pendapat maupun bertindak;
- (3) Memberikan kemampuan dan ketrampilan kepada manusia untuk merumuskan pikiran, pendapat yang hendak disampaikan kepada orang lain secara logis dan sistimatis sehingga mudah dimengerti.

Dengan demikian pandangan diatas akan dilaksanakan perubahan pola kerja yang lebih baik, bila mereka mendapat pendidikan yang memadai

sebagai upaya peningkatan wawasan, pemikiran, maupun budaya kerja. Pengetahuan yang luas dan mendalam akan memberikan kemampuan untuk mengartikulasikan segala kepentingan masyarakat serta menentukan cara-cara yang lebih tepat dan efisien.

Mengingat fungsi pelayanan masyarakat oleh aparatur pemerintahan sekaligus memiliki jangkauan luas, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan, pegawai negeri sipil yang mempunyai kualitas tinggi. Kualitas yang tinggi ini hanya dapat dicapai melalui pendidikan dalam arti yang luas.

Dalam wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Dari pengertian tersebut, terlihat ada dua macam bentuk pendidikan, yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal dapat meliputi pendidikan yang dilalui melalui sekolah formal dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi, sedangkan pendidikan informal diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan di luar pendidikan formal yang dapat berupa pendidikan keorganisasian yang hubungan erat dengan pendidikan adalah pengalaman yang juga mempengaruhi kemampuan seseorang. Pengalaman yang banyak akan sangat membantu seseorang dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.

Menurut Kaho dalam Purwanto (2007: 75) dengan pengalaman dalam bidang organisasi kemasyarakatan dan kenegaraan maka pegawai negeri mempunyai:

- a. Bahan perbandingan sebagai pegangan dan pedoman untuk bertindak
- b. Bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh dan dalam masyarakat, sehingga akan memberikan kemampuan kepadanya untuk memahami aspirasi rakyat yang berkembang ;
- c. Ketrampilan untuk menyampaikan pandangan dan meyakinkan pihak lain, yakni ketrampilan berbicara.

Dalam wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Secara profesionalisme Pegawai negeri sipil yang memiliki pengalaman sebagai abdi negara dan abdi masyarakat terutama dalam organisasi kemasyarakatan dan kenegaraan sangat bermanfaat dalam menerjemahkan arti kehidupan bermasyarakat secara logika, konon lagi keterlibatan ini pernah terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi politik, ekonomi, sosial atau kebudayaan serta pernah menduduki jabatan dalam pemerintahan.

Dari uraian di atas, penulis menganggap suatu hal yang menarik dan perlu untuk diteliti sehingga ada suatu jalan pemecahannya. Dalam hal ini topik yang diajukan adalah “Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPR Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil) dikalorbasikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sasaran yang diinginkan untuk dapat memenuhi pemahaman substansi hukum yang berkenaan dengan disiplin pegawai negeri sipil yang ada pada peraturan pemerintah nomo 30 Tahun 1980 dan peraturan pemerintahj Nomor 53 Tahun 2010 Disiplion Pegawai Negeri Sipil.

Dalam wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Profesionalisme sebenarnya merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk suatu komitmen yang telah disepakati bersama dari para anggota dalam suatu profesi yang senantiasa akan mewujudkan maupun berupaya meningkatkan kualitas profesionalnya.

Dalam kaitan ini profesionalisme lebih menggambarkan suatu keadaan atau derajat keprofesian seseorang baik sikap, pengetahuan ataupun

keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugas secara profesional yang didukung oleh kemampuan diri dalam berdisiplin untuk menjadikan unsur aparatur negara yang mampu.

D. Faktor Yang Menjadi Kendala dan Pendorong

Faktor Kendala

1. Manajemen Kepegawaian

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional sampai ke daerah dilingkungan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil Sekretariat DPR Aceh. Secara umum pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia organisasi memang kurang mematuhi/mematuhi/menta'ati peraturan disiplin pegawai negeri sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan daerah, yang seharusnya pegawai negeri sipil ini menjadi suri tauladan bagi masyarakat secara menyeluruh agar terpecaja dan dipercayai terhadap peran yang dilakoni.

Dalam wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Dalam tahun ke tahun faktor kendala dari kualitas sumber daya manusia ini tidaklah semata-mata karena tidak berjalannya suatu aturan pemerintah dalam lingkungan organisasi kesekretariatan akan tetapi sangat tergantung pada manusianya sebagai insan pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah dan penerapan disiplin itu sendiri yang diberlakukan oleh pimpinan instansi.

Tambahan wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Pengertian sebagaimana dimaksud diatas diawali dengan tanda petik bahwa “tidak menyalahkan siapa-siapa dalam penempatan PNS dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada, namun yang sulit bagi kita adanya disiplin ilmu yang berbeda yang ditempatkan pada sekretariat DPR Aceh sehingga pemahaman suatu persoalan atau suatu aturan yang muncul menciptakan pemahaman ganda, contohnya seseorang memiliki disiplin ilmu dakwah ditempatkan untuk mengurus barang inventaris sehingga yang terjadi selalu berdakwah sedangkan inventarisasi barang tidak pernah selesai karena kepekaan ilmu.

Secara jelas peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak dita'ati atau dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Secara nyatanya Peraturan Pemerintah Nomo 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS yang semula diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya pada organisasi pemerintahan secara bertanggungjawab namun realitanya sering terjadi pada sekretariat DPR Aceh pegawainya sebagai sumber daya manusia belum sepenuhnya dapat diterapkan.

Dengan demikian kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi etos kerja karena sesuai wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian dan Tata Usaha pada Sekretariat DPR Aceh (Saifullah) tanggal 04 Agustus 2014 menyebutkan sebagai berikut : :

1. Melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja PNS yang bersangkutan;
2. Perubahan prilaku PNS yang mengikuti budaya salah untuk tidak mengikuti peraturan disiplin karena yang menegakkan disiplin juga bersikap sama;

3. Rendahnya tingkat disiplin dan etos kerja;
 - i. Belum berjalannya system rewards and punishment membuat PNS bermalas-malasan;
 - j. Belum dilakukan tindakan bersifat populis (sidak, penertiban yang sering mangkir terlambat datang lewat waktu dan pulang kantor sebelum waktunya
4. Masih memberikan sanksi yang belum bersifat jera;
5. Terjadinya perbedaan peran PNS dengan tenaga kontrak yang ada.

Solusi yang perlu diambil dalam penerapan disiplin PNS sesuai peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 antara lain :

1. Berikan sanksi sesuai kesalahan PNS dan tidak melakukan pilih kasih dan tumpang tindih kewenangan;
2. Melakukan pembinaan lebih bersifat pendekatan persuasif (pendekatan personal);
3. Berikan tanggungjawab pekerjaan sebagai beban tugas rutin sesuai tugas pokok dan fungsi serta sanksi yang bersifat jera;
4. Melakukan perlakuan yang sama antara semua PNS dan tidak membedakan dengan tenaga kontrak.
5. Memberi motivasi dan etos kerja melalui system rewards and punishment.

Salah satu problema umum yang dihadapi kalangan sumber daya sekretariat DPR Aceh banyaknya PNS yang berpendidikan diluar kebutuhan sekretariat DPR Aceh misalnya (Sarjana Metamatik, Sarjana Kelautan, Sarjana Pendidikan, Sarjana Agama) dan penempatannya bukan pada tempatnya. Secara manajerial perlu dipikirkan kendala ini

agar “menempatkan seseorang berdasarkan keahliannya” sehingga di seluruh Indonesia dan secara khusus sekretariat DPR Aceh pada saat ini adalah sinyal lemah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) para PNS yang sudah lama dan yang baru direkrut. Padahal sangat perlu disesuaikan kemampuan PNS yang bertugas pada Sekretariat DPR Aceh dengan kemampuan kader politik atau Anggota DPR Aceh yang diberikan pelayanan administrasi nantinya.

Kesempatan pemberdayaan sumber daya manusia akan diberikan kepada PNS yang ingin meningkatkan pengetahuannya maupun kemampuan akan tetapi volume dan frekwensinya tentu saja sangat terbatas, apalagi masalah alokasi dana untuk itu juga terbatas. Jadi jelas bagi kita bahwa sasaran yang ingin dicapai tidaklah serta merta mampu meningkatkan kualitas SDM bagi seluruh pegawai negeri sipil.

Untuk menghadapi itu semua maka tidak cara lain yang ditempuh antara lain “mengupayakan eksistensi pegawai negeri sipil yang ditempatkan berdasarkan kebijakan dinamis yang mampu berkompetisi secara sehat dan tetap solid, mengupayakan integritas pekerjaan yang aspiratif dan profesional.

Dalam wawancara dengan Wakil Ketua DPR Aceh (Sulaiman Abda) Tanggal 25 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Dengan bermodalkan kemampuan sumber daya manusia yang tersedia pada sekretariat DPR Aceh diharapkan selektif dalam menjangkau pegawai-pegawai yang handal untuk menduduki pos-pos tertentu, karena kualitas SDM merupakan kemampuan yang

dimiliki seseorang berdasarkan kecerdasan yang diawali dari pendidikan dan pengalaman.

2. Penempatan Pegawai

Pada konteks ini sebenarnya peran penting PNS yang berada pada dilembaga DPR Aceh adalah merencanakan, melaksanakan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan namun dibalik kenyataan itu dimungkinkan kelompok-kelompok kepentingan dengan kecendrungan masih akan tetap menguat dan mempengaruhi kelompok tertentu dalam proses pengambilan kebijakan.

Dalam wawancara dengan Wakil Ketua DPR Aceh (Sulaiman Abda) Tanggal 25 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Sebenarnya penempatan pegawai yang berkualitas sebagai PNS disatu sisi sebagai orang kepercayaan pemerintah yang mewakilkan dirinya menjadi PNS sedangkan disisi lain melaksanakan amanah sebagai abdi negara, abdi pemerintah dan abdi masyarakat. Oleh karenanya sebagai PNS Sekretariat DPR Aceh seharusnya merupakan PNS yang memiliki kombinasi antara dunia pendidikan dan pengalaman dalam dunia politik agar mampu memahami terhadap kebutuhan adminitrasi sebagai pelayanan.

Wawancara lanjutan kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Penempatan pegawai sangat ditentukan atas kebijakan pihak atasan dengan menempatkan pegawai yang berkualitas yang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman sekaligus memiliki kesadaran dan kemauan PNS itu sendiri agar secara kontinyu mengasah kemampuan serta kepekaannya sebagai PNS dalam menangani berbagai aktifitas.

Sebenarnya PNS yang bekerja pada Sekretariat DPR Aceh dianggap sebagai masyarakat posisinya sama dengan posisi yang ada

pada parlemen DPR Aceh padahal tidak demikian, tapi bila DPR Aceh benar adanya berada di tingkat lokal memang cukup strategis dimana lembaga ini dikonsepsikan sebagai penentu kebijakan tingkat lokal, akan tetapi implementasinya diperkirakan masih mengarah pada state based oriented (orientasi berdasarkan/berbasis negara) bukan lokal people based oriented (orientasi berdasarkan/berbasis masyarakat lokal).

Wawancara dengan Wakil Ketua DPR Aceh (Sulaiman Abda)

Tanggal 25 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Sebagai pandangan, selaku manusia penempatan pegawai yang yang berkualitas, memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan namun yang perlu diingat bahwa tugas PNS yang utama adalah menjaga perannya sendiri yang berada dalam KOORPRI dengan melaksanakan tugas operasional pada lembaga legislatif dan kontrol administratif pada eksekutif selain harus menjalin kerjasama dengan pihak-pihak lain dengan harapan menumbuhkan dampak kondusif dalam masyarakat dan patner kerja.

Dengan adanya kendala-kendala untuk meningkatkan pelayan publik baik kualitas maupun kuantitasnya, maka merupakan suatu hal yang mendesak guna mendesaint pola baru bagi pemerintah dengan tujuan sebagaimana Wawancara lanjutan kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kemampuan pengetahuan serta ketrampilan dalam penempatan pegawai sehingga diharapkan akan dapat menghasilkan aparatur yang memiliki integritas tinggi dan tingkat kompetensi yang kompetitif dengan kemampuan yang dimiliki.

Hal ini merupakan tantangan global yang terjadi di pemerintahan dalam melaksanakan aktifitas kenegaraan dan daerah dalam memajukan pelayanan public yang didasarkan pada penempatan pegawai yang handal dalam pelayanan masyarakat.

Faktor Pendukung

1. Manajemen Kepegawaian

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, hal ini dilakukan agar menjadi pejabat negara yang berprestasi, sehingga Stoner dalam Santosa (2012: 21) menyebutkan penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi :

1. Penetapan standar prestasi kerja;
2. Penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar;
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja.

Sebagai institusi pemerintah Sekretariat DPR Aceh sebenarnya harus mencerminkan adanya mekanisme “check and balances” antara prestasi dan karier yang didasarkan pada mekanisme baperjakat dan tidak menggunakan sistem diluar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pula dengan jabatan politik dan jabatan karier yang seyogyanya jelas dan tegas dan haruslah ada perbedaan yang jelas untuk meminimalkan politisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah.

Wawancara kami dengan Sekretaris DPR Aceh, (Hamid Zein) tanggal 24 Juli 2014 menyebutkan bahwa:

Menurut pengetahuan saya, sebenarnya sulit sekali untuk menciptakan mekanisme *check and balance* antara prestasi dan karier pada sekretariat DPR Aceh, karena secara lahiriah mekanismenya adanya team tersendiri yang berada pada kepala daerah dengan penilaian tersendiri tanpa adanya keterlibatan pihak lain baik DPRA, Tokoh Masyarakat masyarakat maupun tokoh pengaruh lainnya.

Dengan demikian keterlibatan dimaksud langsung atau tidak langsung kita tidak mencampur-adukkan keterlibatan dari bebrbagai pihak termasuk dalam menempati pos-pos yang bermata air dan berair mata namun sebagai penengah hanya aturan yang menentukan untuk menjaga keseimbangan dengan sasaran menghindari kecenderungan kalaborasi secara negatif karena tidak adanya "*pressure to be competitive*" (tekanan untuk menjadi kompetitif). Akan tetapi dengan adanya aturan yang dimainkan maka sebagai suatu tekanan yang muncul yang diwujudkan dalam bentuk "*demand and support*" (permintaan dan dukungan).

Pegawai Negeri Sipil sebagai Unsur Aparatur Negara, dan Pegawai Aparatur Sipil Negara *ASN) sesuai Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. "PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan

peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai Pejabat Negara secara umum disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

2. Status Pejabat Negara

Sesuai amanat dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa:

- Pejabat Negara terdiri atas:
 1. Presiden dan Wakil Presiden;
 2. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat;
 3. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat;
 4. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Agung pada Mahkamah Agung, serta Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim pada semua Badan Peradilan;
 5. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Pertimbangan Agung;
 6. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
 7. Menteri, dan jabatan yang setingkat Menteri;
 8. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;

9. Gubernur dan Wakil Gubernur;
10. Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Walikota; dan
11. Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang.

Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang dapat dilihat dari ketentuan dalam masing-masing undang-Undang pembentukannya yang menyebutkan bahwa pejabat tersebut termasuk kategori Pejabat Negara.

Pejabat Negara lainnya tersebut sesuai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999

- Pejabat Negara lainnya disebutkan :
 1. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Mahkamah Konstitusi;
 2. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Komisi Yudisial;
 3. Hakim Pengadilan Pajak;
 4. Hakim Ad Hoc Peradilan Tindak Pidana Korupsi;
 5. Hakim Ad Hoc Pengadilan Niaga;
 6. Hakim Ad Hoc Peradilan Hak Asasi Manusia;
 7. Hakim Ad Hoc pada Peradilan Perikanan;
 8. Hakim Ad Hoc Perselisihan Perburuhan; dan
 9. Hakim Mahkamah Syar'iyah.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 setelah Amandemen Keempat, terdapat lembaga-lembaga baru yang dibentuk dan lembaga-lembaga yang dihapus. Salah satu lembaga yang dihapus adalah Dewan Pertimbangan Agung, dan lembaga yang baru dibentuk antara lain Mahkamah Konstitusi dan Dewan Perwakilan Daerah.

Dengan demikian jenis Pejabat Negara menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut di atas telah berubah, sehingga penanganan administrasi pengangkatan, pemberhentian, dan pension Bupati/Wakil Bupati dan Walikota/Wakil Walikota diselenggarakan oleh Departemen Dalam Negeri.

o Jenis Pejabat Lainnya

Selain Pejabat Negara, terdapat pula pejabat lainnya yang dalam Undang-Undang pembentukannya tidak secara eksplisit berkedudukan sebagai Pejabat Negara, namun karena mereka diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, maka penanganan administrasinya diselenggarakan oleh Sekretariat Negara.

o Pejabat lainnya yang dimaksud tersebut di atas antara lain:

1. Anggota Dewan Pertimbangan Presiden;
2. Anggota Dewan Gubernur Bank Indonesia;
3. Anggota Komisi Pemilihan Umum;
4. Anggota Komisi Pengawas Persaingan Usaha;

5. Anggota Komisi Penyiaran Indonesia Pusat;
6. Anggota Komnas Perlindungan Anak Indonesia;
7. Anggota Komisi Kepolisian;
8. Anggota Komisi Kejaksaan;
9. Anggota Komisi Ombudsman;
10. Anggota BPH Migas;
11. Anggota BP Migas;
12. Anggota Badan Perlindungan Konsumen Nasional;
13. Anggota Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban;
14. Wakil Pemerintah Indonesia dalam Organisasi Internasional;
dan
15. Kepala Perwakilan Konsuler.

Sebagai perbandingan bila dilihat dengan kasat mata Sekretariat DPR Aceh yang secara operasional bertanggungjawab kepada Pimpinan DPR Aceh namun secara implisit keberadaan Pimpinan DPR Aceh sampai saat ini belum merupakan pejabat negara di daerah dan belum diakui oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun hanya posisinya sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Wawancara dengan Wakil Ketua DPR Aceh (Sulaiman Abda)

Tanggal 25 Juli 2014 menyebutkan bahwa :

Dengan aturan yang mengatur keberadaan seseorang PNS yang diangkat sebagai pejabat negara diberhentikan dari jabatan

organiknya selama menjadi pejabat negara tanpa kehilangan statusnya sebagai pegawai negeri. Sedangkan PNS sebagai unsur aparatur negara secara manajerial diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Artinya dalam pelaksanaan tugas-tugas kenegaraan ini diperlukan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan “sistem prestasi kerja” dan “sistem karier” yang dititik beratkan pada “sistem prestasi kerja”.

Akan tetapi jelmaan PNS yang memenuhi kriteria dalam suatu jabatan dilaksanakan melalui prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk itu serta syarat-syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan.

Sebagai ilustrasi bahwa dalam penyamaan kedudukan dan persamaan hak warga negara, bila dipandang dari sisi Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan:

Persamaan derajat tentu dilindungi oleh peraturan yang berlaku di suatu negara untuk menjamin pemberlakuannya. Untuk persamaan hakdi Indonesia diatur secara jelas dalam dalam Undang-undang Dasar 1945 yang terangkum dalam pasal 27 ayat 1, 2 dan 3 , Pasal 28, Pasal 29 ayat 2 dan Pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berkaitan mengenai hak dan kebebasan yang berkaitan statusnya sebagai warga negara Indonesia.

Sesuai dengan termaktup dalam pasal-pasal Undang-undang Dasar 1945 dijabarkan kembali yaitu :

1. Pasal 27 ayat 1, semua warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

2. Pasal 27 ayat 2, Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
3. Pasal 27 ayat 3, Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.**)
4. Pasal 28, Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang
5. Pasal 29 ayat 2, Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu
6. Pasal 30 ayat 1, Tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara.**)
7. Pasal 30 ayat 2, Usaha pertahanan dan keamanan negara dilaksanakan melalui sistem pertahanan dan keamanan rakyat semesta oleh Tentera Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, sebagai kekuatan utama, dan rakyat, sebagai kekuatan pendukung.**)
8. Faktor pendukung (Peraturan Perundang-undangan Kepegawaian)

Kelembagaan daerah yang berbentuk organisasi pelaksana tugas kedinasan yang di dalamnya ada PNS yang berdisiplin tinggi sebenarnya harus mencerminkan antara jabatan politik dan jabatan karier yang seyogyanya jelas dan tegas dan haruslah ada perbedaan

yang jelas untuk meminimalkan politisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

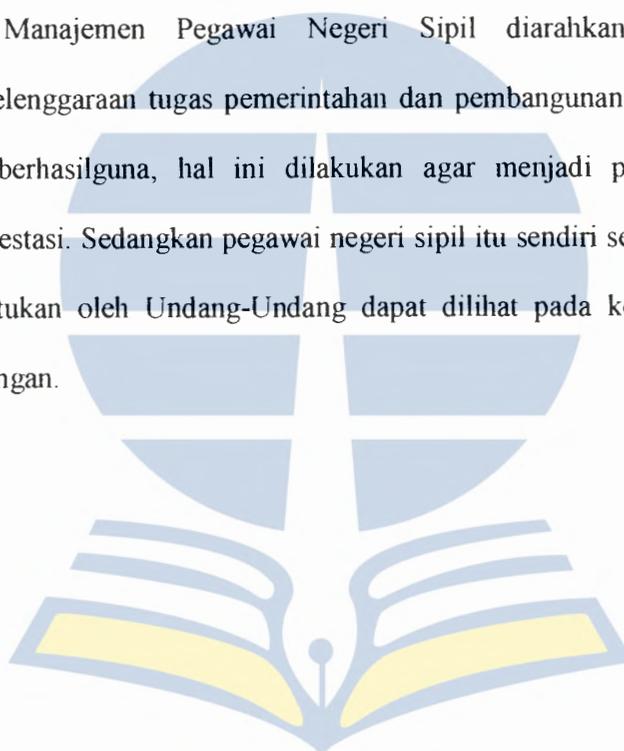
Pegawai Negeri Sipil selaku unsur aparatur negara membutuhkan kedisiplinan kerja harus menjadi acuan hidupnya, baik tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi menginginkan adanya aparatur yang bersih, berwibawa dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kenegaraan yang embannya sesuai tugas pokok dan fungsi.

Ada beberapa cara lain yang dapat digunakan untuk menstimulus dan mengoptimalkan kinerja PNS sebagaimana diterapkan di negara-negara maju dimana PNS menerapkan sistem gaji berbasis kinerja, dengan demikian membuat rangsangan bagi PNS akan bekerja lebih tekun, serius dan amanah terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa dimaksud diawali dengan penegakan disiplin nasional sampai kedaerah dilingkungan aparatur negara termasuk didalamnya pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPR Aceh.

Pada kontek ini sebenarnya peran penting PNS yang berada pada dilembaga DPR Aceh adalah merencanakan, melaksanakan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan untuk mendukung program daerah walaupun dibalik kenyataan itu dimungkinkan adanya kelompok-kelompok kepentingan dengan kecendrungan tertentu masih mempengaruhi kelompok tertentu dalam proses pengambilan kebijakan.

Sebagai institusi pemerintah Sekretariat DPR Aceh sebenarnya harus mencerminkan adanya mekanisme “check and balances” antara prestasi dan karier yang didasarkan pada baperjakat dan tidak menggunakan sitem diluar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pula dengan jabatan politik dan jabatan karier yang seyogyanya jelas dan tegas maka haruslah ada perbedaan yang jelas untuk meminimalkan politisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, hal ini dilakukan agar menjadi pejabat negara yang berprestasi. Sedangkan pegawai negeri sipil itu sendiri selaku Pejabat Negara ditentukan oleh Undang-Undang dapat dilihat pada ketentuan perundang-undangan.



BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis kepustakaan serta data lapangan maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut.

1. Penerapan Disiplin pegawai negeri sipil pada hakekatnya berpedoman pada kesanggupan mena'ati kewajiban dan menghindari larangan sesuai peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, sedangkan dalam penerapan disiplin Satuan Kerja Perangkat Aceh pada Sekretariat DPR Aceh pimpinan menghadapi intervensi maupun intimidasi dari pihak-pihak tertentu karena banyak unsur politis masih mendominasi pemerintahan dari partai politik sehingga menciptakan disiplin pegawai negeri sipil masih rendah.
2. Solusi yang harus ditempuh untuk menghilangkan kendala penerapan disiplin ini, maka setiap pelanggaran/larangan yang dilakukan harus diambil tindakan disiplin baik ringan, sedang maupun tindakan disiplin berat. Demikian juga atas pelaksanaan kewajiban harus dilaksanakan secara baik sehingga efektifitas kinerja PNS pada Sekretariat DPR Aceh diarahkan melalui pembinaan Manajemen kepegawaian agar terjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan sasaran yang akan dicapai untuk menjadikan pejabat negara yang bersih dan berprestasi.

3. Secara kelembagaan Sekretariat DPR Aceh sebagai institusi pemerintah Aceh menerapkan:

- a. Pada dasarnya pelaksanaan tugas-tugas kedinasan pada sekretariat DPR Aceh ini secara historis mengandung makna dari dua kekuasaan, dimana secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPR Aceh dan secara taktis administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
- b. Suatu tindakan yang ditetapkan pemerintah merupakan kebijakan publik yang berlaku sebagai norma-norma dan kaedah kepegawaian agar mendorong kapasitas sumber daya manusia yang berkemampuan untuk berprestasi. Sejalan dengan itu kebijakan publik merupakan rangkaian rencana kegiatan yang bertujuan untuk memberikan efek terhadap kondisi sosial ekonomi, juga merupakan hasil-hasil keputusan yang diambil oleh pelaku-pelaku khusus untuk tujuan publik.
- c. Penerapan disiplin yang dilaksanakan dengan cara pembinaan, monitoring dan mengevaluasi agar tidak terjadi penyimpangan yang disengaja atau tidak sengaja sekaligus akan diketahui cakupan keberhasilan yang sudah dicapai sehingga dapat diambil langkah tepat apakah penerapan dan program tersebut perlu dilanjutkan, dimodifikasi atau dihentikan.

- d. Proses penerapan disiplin pegawai negeri lazimnya berangkat dari tingkat kesadaran individu, kelompok dan organisasi sekretariat DPR Aceh yang dilaksanakan melalui mekanisme yang mengalir menjadi agenda penerapan kebijakan pemerintah, dan akhirnya dibangun menjadi ketentuan perundang-undangan yang berlaku permanen.

2. Saran-saran

Sebagai saran disampaikan memiliki relevansi dengan hasil penelitian dirumuskan saran-saran sebagai berikut.

1. Disiplin pegawai negeri sipil disesuaikan dengan aturan disiplin pemerintah dan kebiasaan atau budaya daerah yang tumbuh dengan memperhatikan norma-norma yang berlaku dengan memperhatikan pengaturan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
2. Sekretariat DPR Aceh melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR Aceh dan secara administratif bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Tugas pelayanan dimaksud antara lain :
 - a. Memberikan pelayanan ke dalam (*to serve internally*) meliputi:
 - Pelayanan tata usaha;
 - Pelayanan keuangan;
 - Pelayanan logistik;
 - *Pelayanan protokol*; dan

- dan pelayanan persidangan;
- b. Menyiapkan bahan kebijakan (*to think*).

Sumbangan penulis bagi perkembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya kajian kebijakan publik dalam mengembangkan konsep-konsep, pengertian, dan implementasinya untuk mewujudkan kemandirian Administrasi Publik.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku

- Anderson, Allan. H & Anna Kyprianov (2008) *Effective Organizational Behavior: a Skill and Activity-Based Approach*. Oxford. Blackwell Publisher.
- Agustino (2008) *Dasar-dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta.
- Bungin, M. Burhan (2008). *Penelitian kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- , (2008) *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.
- Dye, Thomas R (2008) *Understanding Public Policy*. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice Hall Inc.
- Dunn, William. N (2010) *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Edisi Kedua, Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Hesel Nogi S. Tangkilisan (2007) *Kebijakan Publik yang membumi*, Yogyakarta, Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia dan Lukman Offset.
- Islamy, M. Irfan (2007). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Koentjaraningrat, (2009) *Metode Penelitian masyarakat*, MMPM, Jakarta, Pustaka Utama.
- Kumorotomo, Wahyudi (2007) *Meningkatkan Kinerja BUMN: Antisipasi Terhadap Kompetisi dan Kebijakan Deregulasi*. JKAP Nomor 1 Yogyakarta.
- Kunandar (2007) *Guru Professional Implementasi Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Moleong (2006) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa (2008) *Menjadi guru Professional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Makmur (2008) *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho (2009) *Implementasi Kebijakan*, Bandung, Alfabeta
- Purwanto (2007) *Teori Organisasi*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Patton, Carl V. & David S. Savicky (2006) *Basic Methods of Policy Analysis and Planning*. London: Prentice Hall.
- Sadhana (2011) *Realita Kebijakan Publik*: Penerbit Unmer. (UM-Press) Malang.
- Sanjaya Wina (2006) *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Rawamangun-Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Santosa (2012) *Administrasi Publik (Teori dan Aplikasi Good Governance)*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Soetanyo (2010) *Metode penelitian Kualitatif*, Bandung
- Subarsono (2010) *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutopo HB (2006), *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS Press.
- Wahab, Solihin (2005) *Kebijaksanaan Desentralisasi Untuk Menjangkau Kaum Miskin*. Tema Pelopor No. 3. Malang.
- (2005) *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibawa, Samudera (2005) *Kebijakan Public Proses dan Analisis*. Jakarta: Intermedia.
- Widodo (2011) *Analisis Implementasi Kebijakan*, Bandung, Fokusmedia
- Winarno (2005) *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Presindo.
- Yudohusodo, Siswono (2006) *Pembangunan Manusia Indonesia Sebagai Masyarakat Global dalam "Pembauran dan Pemberdayaan*. Jakarta: Ikatan Alumni ITB.

B. Dokumen

Undang-undang Dasar 1945 dan Amandemennya, Fokusmedia Tahun 2004

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2009 Tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Peradilan Agama.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintah Aceh.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Syar'iah dan Mahkamah Syar'iah Aceh.

Qanun Aceh Nomor 12 Tahun 2012 Perubahan Atas Qanun Nomor 4 Tahun 2007 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

**PEDOMAN WAWANCARA
PENERAPAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT ACEH**

1. Bila kita mencermati secara umum pelaksanaan tugas sekretariat DPR Aceh tugas pelayanan politik namun bagaimana sebenarnya pelaksanaan tugas-tugas kesekretariat dimaksud dibawah kepemimpinan bapak.
2. Bagaimana sekretariat DPR Aceh ini dalam menjaga kata-kata pelaksanaan tugas kesekretariat DPRA disuatu sisi pindah ke eksekutif di sisilain melaksanakan tugas-tugas lebaga legislative.
3. Selain satuan kerja (SKPA) sekretariat DPRA memiliki kewenangan otorisator dan kepala daerah dalam membina pegawai negeri sipil dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan.
4. Dalam setiap instansi memiliki aturan pelaksanaan tugas untuk membagi tugas suatu pekerjaan berdasarkan job discription yang ada, Bagaimana seharusnya aturan atau qanun yang digunakan sebagai dasar hukum pelaksanaan tugas sekretariat DPRA.
5. Bagaimana tugas yang melekat pada sekretariat DPRA selaku kepala sekretariat dalam mendukung PNS dan Sekretariat DPRA.
6. Selaku sekretarias DPRA tindakan apa yang diambil dalam peningkatan disiplin PNS.

**PEDOMAN WAWANCARA
PENERAPAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT ACEH**

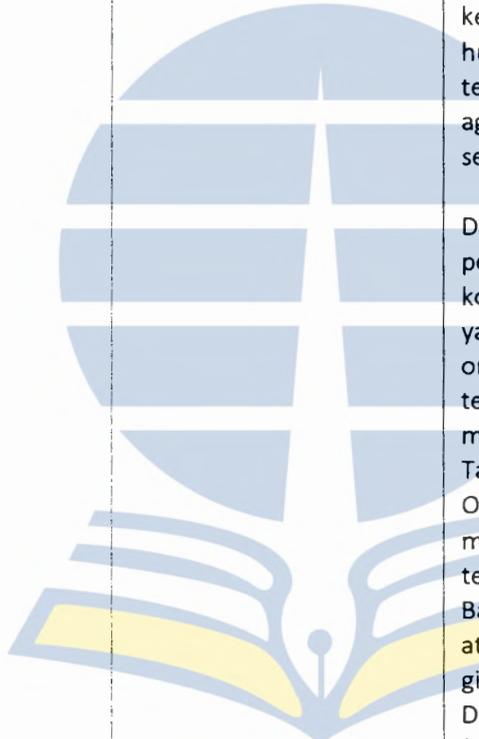
No.	Informan	Tanggal	Pembahasan	Hasil Wawancara
1	Hamid Zein	24 Juli 2014	<p>Gambaran Umum</p> <p>1.1 Bila kita mencermati secara umum pelaksanaan tugas sekretariat DPR Aceh di dominasi tugas pelayanan politik namun bagaimana sebenarnya pelaksanaan tugas-tugas kesekretariat dimaksud dibawah kepemimpinan bapak.</p> <p>1.2 Bagaimana sekretariat DPR Aceh ini dalam menjaga kata-kata pelaksanaan tugas kesekretariat DPRA disuatu sisi pindah ke eksekutif di sisilain melaksanakan tugas-tugas lembaga legislative.</p> <p>1.3 Selain satuan kerja (SKPA) sekretariat DPRA memiliki kewenangan otorisator dan kepala daerah dalam membina pegawai negeri sipil dalam penyelenggaraan</p>	<p>1.1. Pada dasarnya pelaksanaan tugas-tugas kedinasan pada sekretariat DPR Aceh ini secara historis mengandung makna dari dua kekuasaan, dimana secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPR Aceh dan secara taktis administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.</p> <p>1.2. Dalam batas-batas tertentu selaku Sekretaris DPR Aceh semaksimal mungkin selalu mengimbangi posisi tugas kesekretariatan agar mampu menjaga keseimbangan antara jabatan eksekutif dengan tugas-tugas legislatif dengan metoda menjembatani kegiatan pemerintahan, pembangunan dan sisial kemasyarakatan sesuai beban tugas yang emban baik bersifat informasi, komunikasi maupun koordinasi dengan dalam upaya sinkronisasi persepsi diantara kedua lembaga ini terhadap permasalahan daerah dan kebijakan daerah.</p> <p>1.3 Dalam pelaksanaan tugas kesekretariatan selaku satuan kerja perangkat aceh yang berada dibawah kepala daerah melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayguna dan berhasilguna, dengan sasaran yang ingin dicapai</p>

		24 Juli 2014	<p>tugas pemerintahan dan pembangunan, Bagaimana pula yang dilakukan dalam pembinaan PNS dimaksud.</p> <p>2.1 Dalam setiap instansi memiliki aturan pelaksanaan tugas untuk membagi tugas suatu pekerjaan berdasarkan job discription yang ada, Bagaimana seharusnya aturan atau qanun yang digunakan sebagai dasar hukum pelaksanaan tugas sekretariat DPRA.</p> <p>2.2 Bagaimana tugas yang melekat pada sekretariat DPRA selaku kepala sekretariat dalam mendukung PNS dan Sekretariat DPRA.</p>	<p>agar melaksanakan tugas yang didasarkan system karier dan sitem prestasi kerja. Akan tetapi secara nasional juga mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis dan bermoral tinggi dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasarn 1945.</p> <p>2.1 Untuk dapat diketahui bersama bahwa, penjabaran Qanun Aceh Nomor 4 Tahun 2007 Tanggal 5 Oktober 2007 Tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRA telah dijabarkan kedalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 15 Tahun 2008 Tanggal Tanggal 10 Maret 2008 Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural dilingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRA terutama dalam Bab IV Sekretariat DPRA diuraikan Pasal 180 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa :</p> <p>(1) Sekretariat DPRA adalah unsur pelayan terhadap DPRA ; dan</p> <p>(2) Sekretariat DPRA dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRA yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRA dan secara Administratif bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.</p> <p>2.2 Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki Sekretaris DPR Aceh selalu melaksanakan koordinasi, intergrasi dan sinkronisasi terhadap penyelenggaraan tugas kesekretariatan pada DPR Aceh baik bersifat rencana kerja, menelaah atau mengkaji terhadap kebutuhan DPR Acehnya, maupun kebutuhan Sekretariat DPR Aceh itu sendiri, hal ini tidak terlepas dalam mengkoordinasikan penyiapan</p>
--	--	--------------	---	---

			<p>2.3 Selaku sekretarias DPR Aceh tindakan apa yang diambil dalam peningkatan disiplin PNS</p>	<p>perumusan kebijakan Pimpinan DPRA semisal pembentukan Pansus dalam rangka peninjauan lapangan, atau rapat komisi, surat keputusan pimpinan dan keputusan DPR Aceh”.</p> <p>2.3 Keberadaan pegawai Sekretariat DPR Aceh dalam peningkatan disiplin secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai menyebutkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPR Aceh sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, oleh karenanya Pegawai Negeri Sipil di Aceh merupakan satu kesatuan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional; a. Secara manajerial Pegawai Negeri Sipil Aceh sama perannya dengan pegawai negeri sipil nasional (formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan, pensinan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pen gendalian jumlah; b. Pengelolaan manajemen pegawai negeri sipil dapat diserahkan pemberlakuannya kepada Pemerintah Aceh; c. Gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil di daerah (Provinsi) dibebankan pada APBA yang bersumber dari alokasi dasar dalam Dana Alokasi Umum (DAU). <p>1. Untuk dipahami bersama bahwa Pegawai Sekretariat DPR Aceh dari setiap eselonering dan unsur staf secara umum dapat meningkatkan disiplin kerja dibuktikan dengan tingkat kehadiran, mengikuti apel, melaksanakan tugas rutin dan memberikan kontribusi pelayanan namun pegawai disini bukanlah berkedudukan sebagai pelayan akan</p>
--	--	--	---	---

		24 Juli 2014	Profesionalisme Kerja	<p>tetapi memberi pelayanan dengan menyiapkan berbagai tugas administrasi dan tugas operasional dewan;</p> <p>2. Pelayanan sekretariat DPR Aceh selaku unsur staf dalam peningkatan kinerja yang diberikan sangat tergantung pada kewenangan yang diberikan oleh suatu aturan dan mekanisme kerja kesekretariatan terutama mengacu pada Qanun Aceh nomor 4 Tahun 2007 tanggal 5 Oktober 2007 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat daerah dan Sekretariat DPR Aceh dan Peraturan Gubernur Aceh nomor 15 Tahun 2008.</p>
		24 Juli 2014	Faktor Yang Menjadi Kendala dan Pendorong	<p>Profesionalisme kerja terutama penilaian Pegawai Negeri Sipil berbasis kinerja dilaksanakan melalui pendekatan yang dikombinasikan dalam salah satu pendekatan yang disebut dengan pendekatan pencapaian tujuan/target, artinya kinerja Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada target yang telah disepakati terlebih dahulu.</p> <p>Kualitas SDM juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman dibarengi tentunya dengan adanya kesadaran, serta kemauan PNS itu sendiri agar secara kontinyu mengasah kemampuan serta kepekaannya sebagai PNS dalam menangani berbagai aktifitas</p>
2	Romi	04 Agustus 2014	Gambaran Umum	<p>Kami menyampaikan pendapat ini didasarkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh, terutama sebagaimana disebutkan dalam Pasal 108 ayat (1) dan ayat (2) bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretariat DPRA dipimpin oleh Sekretaris DPRA; 2. Sekretaris DPRA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur setelah berkonsultasi dengan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. Sekretariat DPRA mempunyai kedudukan yang strategis yaitu membantu DPRA dalam

				menjalankan tugas dan kewenangan sehari-hari.
3	Mahyar	24 Juli 2014	Gambaran Umum	<p>Pemberlakuan pelaksanaan tugas sekretaris DPR Aceh telah diatur dalam pasal 108 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 dengan rincian disebutkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menyelenggarakan administrasi esekretariat DPR Aceh; Menyusun rencana anggaran Sekretariat DPRA dan menyelenggarakan administrasi keuangan; Melakukan pengelolaan dan administrasi anggaran belanja DPRA; Mendukung pemberlakuan tugas dan fungsi DPRA ; dan Menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRA dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
		04 Agustus 2014		<p>Benar adanya penerapan disiplin ini dilaksanakan pada Sekretariat DPR Aceh sekaligus mengacu pada acuan pelaksanaan tugas yaitu "Sekretariat DPR Aceh memiliki acuan tugas kesekretariatan dalam memberi pelayanan kepada Pimpinan dan Anggota DPR Aceh" disatu sisi menggunakan peraturan perundang-undang Nomor 11 Tahun 2006, Qanun Nomor 4 Tahun 2007 dan peraturan gubernur Nomor 15 Tahun 2008, namun tidak terlepas dari acuan dasar Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007. Sesuai pasal 11 Qanun Nomor 04 Tahun 2007 disebutkan bahwa "Untuk menyelenggarakan tugas-tugas kesekretariatan sebagaimana dimaksud pasal 10 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh menyelenggarakan Fungsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRA; Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRA; Penyelenggaraan rapat-rapat DPRA; dan Penyediaan dan pengorganisasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRA.

				<p>Sebelumnya Saya Mohon maaf bahwa, seluruh kegiatan yang dilaksanakan Sekretariat DPR Aceh maupun organisasi pemerintahan di Provinsi Aceh (dinas/lembaga dan badan) didasarkan aturan dasar berupa (Peraturan Pemerintah, Qanun) sebagai pedoman guna melegalkan pelaksanaan perencanaan, pengadministrasian, tatanan kebutuhan, terstruktur/terukur bertanggungjawab dan dilakukann pengawasan. Secara khusus kegiatan administrasi yang dilaksanakan dalam upaya mendukung kelancaran tugas-tugas kedewanan tetap mempedomani tatanan hukum yang berlaku namun kebijakan tergantung aktor pengambilan keputusan agar tugas itu berjalan dengan sempurna sebagai harapan organisasi.</p> <p>Dalam upaya penguasaan tugas, pemerintah berinisiatif membuat garis komando terhadap pembagian tugas-tugas yang disesuaikan dengan struktur organisasi Sekretariat DPR Aceh dan terbagi habis dalam tugas pokok dan fungsi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tanggal 23 Juli 2007 Tentang Organinasi Perangkat Daerah. Asumsi ini ini mengatur organisasi Sekretariat DPRA terdiri atas masing-masing 4 (empat) Bagian dan masing-masing Bagian terdiri atas 3 (tiga) Sub Bagian sehingga pada gilirannya secara normatife Sekretariat DPRA terdiri atas 4 (empat) bagian dan 12 (dua belas) Sub Bagian. Sesuai Pasal 24 ayat (2) menyebutkan "Sekretariat DPRD terdiri dari paling banyak 4 (empat) Bagian, dan masing-masing Bagian terdiri dari paling banyak 3 (tiga) Sub Bagian".</p>
4	Saifullah	04 Agustus 2014	Gambaran Umum	<p>Mohon maaf sebelumnya bahwa, selama saya ditempatkan pada jabatan ini secara kebijakan manajemen pegawai negeri sipil baik itu berupa norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya pegawai negeri sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian hak, kewajiban dan</p>

				<p>kedudukan hukum.</p> <p>Secara khusus penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPR Aceh sudah dilaksanakan dengan mengacu pada aturan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada pelanggaran terhadap kewajiban (hukuman ringan) Pasal 3 angka 11 berupa “penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja”</p> <p>Kemampuan kepala Satuan Kerja Pemerintah Aceh (SKPA) dalam menggerakkan manajemen kepegawaian dan meningkatkan kinerja merupakan keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggara tugas, fungsi dan kewajiban pegawai yang meliputi Perencanaan, Pengembangan, Kualitas, Penempatan, Promosi, Penggajian, Kesejahteraan, dan Pemberhentian.</p> <p>Menurut saya staf dalam organisasi adalah mereka yang membantu pimpinan organisasi, baik dalam kedudukannya selaku pimpinan unit lini (mereka yang melakukan tugas operasional) yang lebih rendah maupun staf pembantu yang memainkan peranan selaku pemberi nasehat, serta staf pembantu yang bertanggungjawab atas terlaksananya kegiatan-kegiatan penunjang dalam organisasi” Namun dalam halnya Sekretaris DPR Aceh lebih berorientasi pada sifat kerja pelayanan dalam arti memberi pelayanan administrasi dan operasional dalam mendukung kelancaran tugas-tugas kedewanan didukung oleh seluruh unsur staf.</p>
5	Malia	25 Juli 2014	Gambaran Umum	<p>Pemberlakuan tugas-tugas selalu diawasi melalui pengawasan melekat dari masing-masing bagian dan jenjang hirarkhi atau oleh atasannya masing-masing terutama disiplin pegawai negeri sipil yang mengacu</p>

				<p>pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyangkut kehadiran (alpa, sakit, izin, dinas maupun cuti), karena hal akan mempengaruhi keberadaan tunjangan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.</p>
6	Sulaiman Abda	25 Juli 2014	Gambaran Umum	<p>Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada Sekretariat DPR Aceh inikami selaku pimpinan dewan tetap memberi motivasi kepada seluruh pegawai agar disiplin itu ditegakkan sesuai dengan peraturan yang berlaku baik itu bersifat Peraturan Pemerintah, SE BKN, Peraturan Gubernur Aceh maupun Keputusan Gubernur seperti jam kerja dan pemberian tunjangan prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil, memang sangat berfariasi dalam meningkatkan disiplin ini, artinya Sekretariat DPR Aceh selaku unsur staf yang memberikan pelayanan kepada DPR Aceh bukanlah bersifat absolut akan tetapi lebih berorientasi pada pelayanan administrasi dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas dewan. Memang kita menyadari yang nama pelayanan tidak pernah berhasil sepenuhnya kepada setiap orang atau individu organisasi khususnya Pimpinan dan Anggota DPR Aceh.</p> <p>Dalam pengertian sempit pelayanan ini bersifat abstrak namun secara luas pelayanan adalah kemampuan meningkatk disiplin kerja yang secara otomatis meningkatkan kinerja, etos kerja, motivasi kerja, profesionalisme kerja.dengan demikian menurut pandangan saya meningkatkan disiplin kerja sebagai unsur staf pada Sekretariat DPR Aceh antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan seseorang pegawai negeri sipil yang bekerja pada lembaga politik menta'ati kewajiban dalam pelaksanaan tugas yang merupakan tanggungjawabnya. Contoh kehadiran tepat waktu dalam pelayanan administrasi itu diberikan dan penerimaan layanan yang diterima; 2. Sebagai lembaga pelayanan publik DPR Aceh perlu diberikan pelayanan prima, namun tergantung kepuasan Dewan itu

		25 Juli 2014	Faktor Yang Menjadi Kendala dan Pendorong	<p>sendiri untuk menilai terhadap pelayanan yang diberikan sdalam upaya meningkatkan disiplin kerja;</p> <p>3. Pimpinan dan Anggota Dewan hendak memahami sejauhmana disiplin kerja itu dapat diberikan, karena seluruh kedisiplinan itu bersifat pemberian pelayanan yang tepat waktu sesuai aturan mainnya;</p> <p>Dengan bermodalkan kemampuan sumber daya manusia yang tersedia pada sekretariat DPR Aceh diharapkan selektif dalam menjanging pegawai-pegawai yang handal untuk menduduki pos-pos tertentu, karena kualitas SDM merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan kecerdasan yang diawali dari pendidikan dan pengalaman</p> <p>Sebagai pandangan, selaku manusia yang memiliki kualitas sumber daya dapat menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan namun yang perlu diingat bahwa tugas PNS yang utama adalah menjaga perannya sendiri dengan melaksanakan tugas operasional pada lembaga legislatif dan kontrol administratif pada eksekutif selain harus menjalin kerjasama dengan pihak-pihak lain dengan harapan menumbuhkan dampak kondusif dalam masyarakat dan patner kerja.</p> <p>Dengan aturan yang mengatur keberadaan seseorang PNS yang diangkat sebagai pejabat negara diberhentikan dari jabatan organiknya selama menjadi pejabat negara tanpa kehilangan statusnya sebagai pegawai negeri. Sedangkan PNS sebagai unsure aparatur negara secara manejerial diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Artinya dalam pelaksanaan tugas-tugas kenegaraan ini diperlukan PNS yang professional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui</p>
--	--	--------------	---	---

				pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan “sistem prestasi kerja” dan “sistem karier” yang dititik beratkan pada “sistem prestasi kerja.
--	--	--	--	--

Banda Aceh,

2014

