

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN BUPATI PELALAWAN NOMOR 12 TAHUN 2012 TENTANG PEMBINAAN DAN PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI

Agung Pramudya, Meyzi Heriyanto, dan Febri Yuliani

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Wadya Jl. H. R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Policy Implementation of Regulation of Pelalawan Regent Number 12 Year 2012 About Fostering and Enforcing Employee Discipline. This study aims to determine the implementation of the policy Pelupawan Puppert No. 12 of 2012. This type of research is qualitative. The research informants were taken by purposive sampling consisting of Secretary of Service, Head of Sub Division of General and Personnel, Treasurer, 10 employees of Local Revenue Office of Pelalawan Regency and society. Data collection techniques are interviews and observations. Data analysis techniques use interactive models ranging from data reduction, data testing and conclusion. The result of the research shows that the standard factor and the target of the policy made have not been well executed by the employee as the implementing agent of the policy. This can be seen from the many violations of discipline that occurred.

Keywords: implementation, policy, coaching, discipline

Abstrak: Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pembinaan dan Penegakan Disiplin Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan Perbup Pelalawan Nomor 12 Tahun 2012. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Informan penelitian diambil dengan secara purposive sampling yang terdiri dari Sekretaris Dinas, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Bendahara, 10 orang pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pelalawan dan masyarakat. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif mulai dari reduksi data, pengujian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor standar dan sasaran kebijakan yang dibuat belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai sebagai agen pelaksana kebijakan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pelanggaran disiplin yang terjadi.

Kata kunci: implementasi, kebijakan, pembinaan, disiplin

PENDAHULUAN

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

nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat. Pada tanggal 2 Februari 2012, ditetapkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 12 Tahun 2012 tentang pembinaan dan penegakan disiplin pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan.

Namun berdasarkan pantauan dilapangan, banyak pegawai kurang disiplin. Selain itu fenomena-fenomena yang penulis jumpai di lokasi penelitian dalam hal pelaksanaan disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pelalawan, yaitu sebagai berikut :

1. Masih ada Pegawai tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas, yaitu pegawai tidak masuk tanpa memberikan surat keterangan, baik itu izin atau sakit. Masih ada pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, seperti pergi berbelanja, pulang kerumah dan minum kopi di luar kantor. Hal ini terlihat sering sepi ruangan pada saat jam kerja.
2. Masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam artian tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Seperti banyak tumpukan berkas-berkas diatas meja pegawai.
3. Pimpinan yang kurang tegas dalam menindak pegawai yang kurang disiplin dan melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan penelitian adalah bagaimana implementasi kebijakan Perbup Nomor 12 Tahun 2012 tentang pembinaan dan penegakkan disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pelalawan?.

Menurut Gordon dalam Pasolong (2010) mengatakan bahwa implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program. Selanjutnya menurut Hasel Nogi (2003) implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Dalam hal ini administrator mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Menurut Van Meter dan Carl E. Van Horn dalam buku *Public Policy* (2008) ada enam variabel yang memengaruhi kinerja implementasi, yakni:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan. Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan.
- 2) Sumber daya. Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia (*human*

resources) maupun sumberdaya non-manusia (*non-human resource*).

- 3) Hubungan antar organisasi. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksanaan mempengaruhi sikap para pelaksana dan badan pelaksana.
- 4) Karakteristik agen pelaksana. Yang dimaksud karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan memengaruhi implementasi suatu kebijakan.
- 5) Kondisi sosial, politik, dan ekonomi. Variabel ini mempengaruhi variabel badan pelaksana dan variabel sikap para pelaksana, sehingga dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.
- 6) Sikap para pelaksana atau implementor. Sikap para pelaksana atau implementor yang telah terbentuk oleh berbagai variabel, yang mempengaruhi prestasi kerja sebaliknya prestasi kerja akan dipengaruhi pula oleh badan pelaksana.

Selanjutnya, menurut Hidayat, (2007) bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan anak didik dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbing, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan. berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu berasal dari sudut pembaruan dan berasal dari sudut pengawasan yaitu usaha untuk membuat sesuatu lebih sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Pembinaan disiplin kerja pegawai merupakan proses dorongan terhadap pegawai agar mereka mematuhi perintah dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Arifin (2012) pembinaan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sistem penegakkan disiplin kerja yang bermula dari perbuatan peraturan yang dilandasi

oleh tujuan organisasi. Selanjutnya, peraturan tersebut disosialisasikan kepada para pegawai. Setelah proses sosialisasi selesai, selanjutnya dilakukan upaya pengawasan pelaksanaan peraturan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2012 tentang pembinaan dan penegakan disiplin pegawai.

METODE

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pelalawan yang berlokasi di Kabupaten Pelalawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling* terdiri dari Sekretaris Dinas, Sub Bagian Umum, Bendahara, Pegawai BKD, 10 orang pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pelalawan dan Masyarakat. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan observasi. Metode analisis data menggunakan interaktif mulai dari: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Standar dan sasaran kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan, dalam penelitian ini adalah Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 12 Tahun 2012 tentang pembinaan dan penegakan disiplin pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan.

Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus diinformasikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila penyampaian tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas, tidak memberikan pemahaman atau bahkan tujuan dan sasaran kebijakan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi suatu penolakan atau resistensi dari kelompok sasaran yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sekretaris Dinas Pendapatan beliau mengatakan bahwa :

“.....secara umum standar kebijakan yang dibuat belum berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang belum memahami standar yang telah ditetapkan. Tapi kalau dilihat dari segi kepatuhannya saya rasa sudah cukuplah karena saya juga menekankan standar yang telah ditetapkan, sesuai dengan aturan yang ada.... (Hasil Wawancara tanggal 3 November 2016)

Selanjutnya dalam kesempatan berbeda peneliti melaksanakan wawancara dengan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Subbid. Pembinaan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“.....Kalau persoalan standar yang ditetapkan, masih jauh dari yang diharapkan, karena pelanggaran masih tetap terjadi, untuk itu dalam pelaksanaan standar yang diterapkan masih kita terus memantau, mengarahkan, dan membimbing dalam pelaksanaannya...” (Hasil Wawancara tanggal 3 November 2016)

Dari hasil wawancara diatas, dapat dilihat bahwa standar yang ditetapkan dalam peraturan baru memberatkan pegawai, seperti apel pagi setiap hari senin, Selasa dan Rabu. Hal ini dikarenakan banyak juga pegawai yang tinggal diluar daerah, tentu akan menjadi permasalahan sendiri bagi pegawai yang bersangkutan.

Sumber Daya

Sumber daya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tersedianya sumber-sumber pendukung pelaksanaan kebijakan tersebut, yang meliputi :
Jumlah sumber daya manusia sudah mencukupi dalam menerapkan kebijakan

Berdasarkan data dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di Dinas Pendapatan Daerah berjumlah 109 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris, 4 orang Kabid, Kasubbag/Kasi 15 Orang serta pegawai Fungsional umum 33 orang dan Honorer/ PTT 55 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendapatan, mengatakan bahwa :

“...Menurut saya jajaran Pegawai yang ada di dalamnya belum cukup siap untuk melaksanakan kebijakan Perbup ini, karena jumlah Pegawai yang kami miliki Cukup banyak, Ini tentu menjadi kendala tersendiri bagi kami. Terlebih mereka belum memahami betul isi Perbup tersebut...” (Hasil Wawancara tanggal 4 November 2016)

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan dengan jumlah sumber daya manusia/pegawai di dalam Dinas Pendapatan Daerah mencapai 109 orang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris, 4 orang Kabid, Kasubbag/Kasi 15 Orang serta pegawai Fungsional umum 33 orang dan Honorer/ PTT 55 orang, belum cukup siap akan peraturan yang dibuat ini, hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah standar yang ditetapkan terlalu berat dan masih banyak pegawai yang tidak memahami aturan yang baru ini.

Disamping fasilitas dan sumber daya manusia yang ada, yang tak kalah penting dalam menerapkan kebijakan adalah tersedianya sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang mumpuni. Hal ini yang selalu menjadi faktor penyebab berjalannya suatu kebijakan karena kebijakan yang akan dilaksanakan tidak mendukung dengan kecakapan sumber daya manusia yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendapatan beliau mengatakan bahwa :

“...Rata-rata pendidikan pegawai di Dispenda yaitu mulai dari S1

sampai dengan S2, ini tentu mereka memiliki keahlian dan kecakapan di bidang masing-masing. Namun Walaupun mereka mempunyai jenjang pendidikan yang baik, kenyataannya mereka belum bisa seratus persen menerapkan isi Perbup tersebut dalam hal bekerja di untuk Dinas Pendapatan Daerah...”

(Hasil Wawancara tanggal 7 November 2016).

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata pendidikan pegawai di Dispenda yaitu mulai dari S1 sampai dengan S2. Namun Walaupun mereka mempunyai jenjang pendidikan yang baik, kenyataannya mereka belum bisa seratus persen menerapkan isi perbup yang telah dibuat, hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dari pegawai tersebut akan pentingnya disiplin dalam bekerja.

Menurut Menurut Van Meter dan Carl E. Van Horn dalam buku *Public Policy* (2008) variabel yang memengaruhi kinerja implementasi, yakni, Sumber daya. Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*non-human resource*). Dari wawancara Sekretaris Dinas, Pegawai Badan Kepegawaian Daerah serta pegawai Dispenda, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menetapkan standar kebijakan dan sasaran kebijakan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pembinaan dan Penegakan Disiplin Pegawai dilihat dari sumber daya yang ada sudah memadai, akan tetapi dalam penerapan masih banyak pegawai yang tidak menaati aturan dengan berbagai alasan. Hal ini diperkuat dengan dari beberapa pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Pelalawan sudah mengetahui aturan disiplin, namun secara garis besar mereka belum seratus persen melaksanakan isi peraturan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin Pegawai Kantor Dinas Pen-

dapatan Daerah Kabupaten Pelalawan yang dilihat dari datang terlambat, pulang cepat, tidak apel pagi dan tidak apel sore selama 5 tahun terakhir cenderung meningkat.

Hubungan antara organisasi

Dalam pelaksanaan kebijakan komunikasi antar pembuat dan pelaksana kebijakan hendaknya keduanya terjalin hubungan yang saling mendukung agar dalam pelaksanaan dapat berhasil dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendapatan beliau mengatakan bahwa :

“...Komunikasi yang terjalin antara lini organisasi yang melaksanakan Perbup ini dengan pejabat pembuat kebijakan sudah terjalin dengan baik, namun pelaksanaan di lapangan masih kurang, hal ini dikarenakan pegawai yang diberikan tugas mengawasi disiplin pegawai masih kurang. Hal ini tentu menghambat dalam menerapkan di lapangan sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan...”

(Hasil Wawancara tanggal 7 November 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendapatan Daerah beliau mengatakan bahwa :

“...Tidak semua pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Daerah, baik itu pegawai yang bertugas di Lapangan maupun Pegawai yang bertugas di kantor bisa mengerti arti/ isi Perbup ini. Untuk mengatasi ini, pihak dispenda memberikan sosialisasi kepada seluruh pegawai tersebut agar mereka bisa menjalankan Isi Perbup Nomor 12 Tahun 2012 ini...”

(Hasil Wawancara tanggal 8 November 2016).

Dari hasil wawancara diatas, diketahui bahwa tidak semua pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Daerah, bisa mengerti arti/ isi Perbup ini. Dengan rata-rata pegawai yang ada memiliki jenjang Pendidikan

yang baik, karena itu seharusnya pegawai bisa mengerti maksud dari isi Perbup tersebut. Akan tetapi itu semua diluar dugaan kami selama ini. Bahkan dengan sikap mereka seperti itu dapat menghambat proses penerapan kebijakan.

Karakteristik agen pelaksana

Karakteristik disini meliputi : Norma-norma yang dibuat dalam Perbup sesuai dengan Standar. Perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendapatan beliau mengatakan bahwa :

“...Saya sudah memberikan standar pekerjaan yang sesuai dengan peraturan hal ini agar arahan yang jelas kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan atau pengawasan yang sesuai dengan fungsinya, sehingga apa yang di kerjakan dapat langsung diberitahukan kepada pimpinan....”

(Hasil Wawancara tanggal 8 November 2016).

Hasil wawancara dengan Pegawai Dinas Pendapatan mengatakan bahwa :

“...Tugas yang diberikan kepada pegawai sudah jelas dan sesuai dengan peraturan, namun tidak semua sesuai dengan fungsinya, hal ini disebabkan karena kondisi lapangan tidak memungkinkan untuk menerapkan kebijakan tersebut...”

(Hasil Wawancara tanggal 9 November 2016).

Dari wawancara dengan sekretaris Dinas dan Pegawai Dinas Pendapatan maka dapat disimpulkan bahwa arahan yang diberikan kepada bawahan sudah sesuai dengan peraturan akan tetapi tidak semua sesuai dengan fungsi, hal ini dikarenakan kondisi lapangan yang tidak memungkinkan.

Kondisi Sosial dan Politik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendapatan Daerah beliau mengatakan bahwa :

"...Ya kondisi sosial dan politik tentu bisa mempengaruhi suatu kebijakan, hal ini dapat kita lihat dari penerapan perbup No 12 Tahun 2012 ini. Dimana masih banyaknya pegawai yang tidak menjalankan maksud dari isi Perbup ini, dalam kata lain mereka bisa dikatakan tidak peduli atau tidak mau tau tentang Perbup ini..."

(Hasil Wawancara tanggal 9 November 2016).

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendapatan beliau mengatakan bahwa :

"...Dengan seiringnya penetapan Perbup No. 12 Tahun 2012 ini, diharapkan kepada seluruh pegawai yang ada di Lingkungan pemerintah Kabupaten Pelalawan untuk memahami maksud dari perbup ini sehingga bisa membuat pegawai tersebut lebih disiplin lagi. Terutama pegawai yang berada di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pelalawan..."

(Hasil Wawancara tanggal 10 November 2016).

Dari hasil wawancara tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih banyak pegawai yang tidak menaati aturan di lingkungan Kabupaten Pelalawan hal ini dikarenakan penerapan yang masih belum maksimal dan tidak pedulinya para pegawai atau tidak mau tau tentang Perbup ini.

Sikap para pelaksana atau implementator

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Dinas Pendapatan mengatakan bahwa :

"...Tugas yang disampaikan atasan kepada bawahan sudah baik, namun penerapan yang dilaksanakan oleh pegawai/petugas di lapangan masih

kurang, ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai di Lingkungan Kabupaten Pelalawan yang tidak taat terhadap Perbup yang telah dibuat dan luput dari tim pengawas Perbup tersebut..."

(Hasil Wawancara tanggal 10 November 2016).

Hasil wawancara dengan Pegawai Dinas Pendapatan beliau mengatakan bahwa :

"...Pimpinan saya akui selalu tegas dalam mengambil keputusan, namun sebelum mengambil keputusan itu, pimpinan selalu memikirkan hal – hal yang terbaik bagi bawahannya, terutama tentang sanksi yang ada di perbup tersebut. Disamping itu kendala yang berada dilapangan membuat Perbup yang telah dibuat tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. (Hasil Wawancara tanggal 10 November 2016).

Dari hasil wawancara diatas, diketahui bahwa Pimpinan selalu tegas dalam mengambil keputusan, terutama tentang sanksi yang ada di perbup tersebut. Disamping itu kendala yang berada dilapangan membuat Perbup yang telah dibuat tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Suatu Sikap dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor baik harus memiliki Sikapi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan.

PEMBAHASAN

Secara umum standar dan sasaran kebijakan yang dibuat belum berjalan dengan optimal. Hal ini didasarkan dengan banyaknya pegawai yang menyatakan peraturan tersebut memberatkan mereka, seperti apel pagi setiap hari senin, selasa dan rabu. Hal ini dikarenakan banyak juga pegawai yang tinggal diluar daerah, tentu akan menjadi permasalahan sendiri bagi pegawai yang

bersangkutan. Sumber daya yang ada di Dinas Pendapatan Daerah dirasa cukup banyak sehingga tidak sebanding dengan fasilitas yang ada dalam menerapkan Peraturan ini. walaupun rata – rata tingkat pendidikannya sudah cukup memadai untuk melaksanakan peraturan tersebut. Untuk itu agar Peraturan ini berjalan dengan semestinya, diminta agar Dinas Pendapatan Darerah dapat melengkapi fasilitas pendukung dan memberikan arahan tentang isi peraturan tersebut. Dalam pelaksanaan kebijakan komunikasi antar pembuat dan pelaksana kebijakan hendaknya harus terjalin hubungan yang baik dan saling mendukung agar dalam pelaksanaan dapat berhasil dengan baik. Untuk itu Komunikasi antar Atasan dan bawahan di Dinas Pendapatan Daerah ini harus terjalin dengan baik. Karena tanpa adanya komunikasi yang baik mengenai kebijakan yang akan dilaksanakan oleh para pelaksana niscaya kebijakan tersebut tidak akan terlaksana dengan efektif dan bahkan akan terjadi kesalahan dalam memahami maksud dari kebijakan tersebut.

Karakteristik disini meliputi Norma-norma yang dibuat dalam Perbup yang sesuai dengan Standar. Penerapan Standar yang diterapkan di Dinas Pendapatan ini sudah berjalan dengan baik, tetapi kendala yang dihadapi berada pada pelaksanaan kondisi dilapangan. Untuk itu dalam menerapkan standar ini, Dinas Pendapatan Daerah harus melihat kondisi lapangan apakah udah memenuhi syarat dalam penerapan perbup ini. Kondisi sosial dan politik tentu bisa mempengaruhi suatu kebijakan. Sikap, adalah watak dan karakteristik atau sikap yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Oleh karena itu implementor dimana disini yang dimaksud pegawai di Dinas Pendapatan Daerah harus memiliki watak dan karakteristik yang baik untuk menjalankan Perbup ini. Karena apabila pegawai Dinas Pendapatan Daerah memiliki sifat atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Kedisiplinan adalah suatu fungsi op-

ertif yang penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. tanpa disiplin yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal sebenarnya ada tiga aspek yang terdapat dalam disiplin itu sendiri yaitu (Hasibuan 2009) :

- a. Sikap taat dan tertib terhadap aturan yang berlaku, dan sikap ini merupakan sebagai hasil dari pengendalian pikiran, pengendalian watak dan mengikuti berbagai latihan.
- b. Pemahaman menjadi sistem, aturan, norma, kriteria, standard dan perilaku yang dapat menumbuhkan pengertian mendalam.
- c. Perilaku wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

SIMPULAN

Pembinaan dan Penegakan Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan dapat ditarik kesimpulan bahwa belum terimplementasi dengan baik, hal ini dilihat dari beberapa indikator yaitu faktor standar dan sasaran kebijakan, faktor SDM, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial dan politik, sikap para pelaksana atau implementor. Faktor Standar dan sasaran kebijakan masih belum terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari belum maksimalnya standar kebijakan yang dibuat belum menemui sasaran yaitu pegawai, karena masih banyaknya pelanggaran disiplin yang terjadi. Implementator mengetahui segala ketentuan mengenai Perbup ini, akan tetapi dengan kondisi jumlah pegawai yang banyak dan standar yang ditetapkan terasa terlalu berat sehingga berdampak dengan masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin. Selanjutnya sarana dan prasarana yang kurang memadai hal ini dapat dilihat dari jumlah absensi sidik jari yang digunakan masih kurang.

Komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksanaan mempengaruhi sikap para pelaksana dan badan pelaksana dinilai masih kurang baik, hal ini terbukti masih

kurangnya pengawasan yang dilihat dari masih banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Karakteristik agen pelaksana sudah baik, hal ini terlihat dari pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu mendukung kebijakan, walaupun dilapangan masih banyak kekurangan yang harus dibenahi.

Kondisi sosial dan politik yang kurang stabil, mengakibatkan kebijakan yang dibuat mengalami hambatan sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tentu menjadi perhatian tersendiri bagi implementator sebagai pelaksana peraturan yang dibuat. Sikap para pelaksana atau implementor belum maksimal, hal ini dikarenakan berbagai faktor, yaitu dari fasilitas yang kurang

memadai, kurangnya petugas dilapangan sehingga menghambat terlaksananya kebijakan sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hesel, Nogi, Tangkilisan. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Lukman Offset.
- Hasibuan, Malayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Meter, Carl E. Van Horn. 1975. *The policy implementation process. A Conceptual Fromework, Administration And Society*.
- Pasolong, Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.