

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 65 TAHUN 2015 TENTANG PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI

Elby Rasyid Maladona Syamsudin, Harapan Tua R.F.S, dan Febri Yuliani

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

Abstract: Implementation of Bupati Regulation No. 65 of 2015 on Enforcing Employee Discipline. The purpose of this research is to know and analyze the implementation of Regent Regulation No. 65 of 2015 about the enforcement of employee discipline in the Public Works Department of Pelalawan Regency. The type of research is qualitative. The research informants are BKD, Satpol PP, Inspectorate and Secretary of Subag Umum Public Works Department of Pelalawan Regency. Data collection techniques are observation, interview and documentation. Data analysis uses interactive model, starting from data presentation, data reduction and conclusion. The results concluded that the implementation of Regent Regulation No. 65 of 2015 on enforcing discipline of employees in the Office of Public Works Pelalawan District is fluctuating or not maximized. While the factors influencing the implementation of Regent Regulation No. 65 of 2015 about the enforcement of personnel discipline in the Public Works Office of Pelalawan Regency are the factors of applying the sanction which is *adi*, political will factor, supervision factor and awareness factor.

Keywords: policy implementation, employee discipline, motivation, productivity

Abstrak: Implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang Penegakan Disiplin Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pelalawan. Jenis penelitian adalah kualitatif. Informan penelitian adalah BKD, Satpol PP, Inspektorat dan Sekretaris Subag Umum Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pelalawan. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif, mulai dari penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di Dinas PU Kabupaten Pelalawan adalah fluktuatif atau belum maksimal. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di Dinas PU Kabupaten Pelalawan adalah faktor penerapan sanksi yang *adi*, faktor *political will*, faktor pengawasan dan faktor kesadaran.

Kata kunci: implementasi kebijakan, disiplin pegawai, motivasi, produktivitas

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur negara. Langkah strategis yang dapat mewujudkan reformasi birokrasi salah satunya dengan meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada

produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi. Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Pelalawan merupakan unsur organisasi perangkat daerah yang perlu melakukan reformasi birokrasi secara bertahap dalam upaya menghasilkan kinerja yang maksimal. Keberhasilan implementasi tugas pokok dan fungsi menjadi di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Pelalawan untuk dapat mencapai kinerja yang memuaskan, tidak terlepas dari komitmen SDM yang dimilikinya berupa kompetensi yang baik dan berdisiplin dalam bekerja. Karena dengan kompetensi dan kedisiplinan yang dimiliki oleh SDM Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Pelalawan, maka seluruh tugas pokok dan fungsi yang dibebankan bisa direalisasikan.

Dalam mengatur kedisiplinan para aparaturnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan, Pemerintah Daerah telah menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2012 tentang pembinaan dan penegakan disiplin pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Pelalawan, selanjutnya Peraturan Bupati ini juga telah diperbaharui menjadi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Pelalawan. Peraturan ini terbit didasari oleh Undang-undang No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan bahwa salah satu faktor penting dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah faktor kedisiplinan para pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) yang memuat tentang kewajiban, larangan dan sanksi bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang melanggar kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Peraturan ini menjelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil (PNS) adalah kesanggupan pegawai negeri sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam

peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Karena pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Fenomena-fenomena yang ditemukan tentang pelanggaran disiplin pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Pelalawan, diantaranya : *Pertama*, masih ditemukan pelanggaran disiplin dalam hal apel/upacara setiap pagi dan sore, senam dan harian, karena pegawai ada yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. *Kedua*, masih seringnya pegawai yang tertangkap oleh pihak BKD dan Satpol PP dalam razia penegakan disiplin pegawai di kedai kopi, tempat serapan ataupun pasar. *Ketiga*, masih banyak pegawai yang menolak dilakukannya penegakan disiplin dengan memberikan sanksi pemotongan Tunggakan Tambahan Penghasilan (TTP) pada setiap pelanggaran yang sudah dilakukan tanpa alasan yang sah. *Keempat*, adanya upaya transaksi balas jasa untuk mengkondisikan absensi elektronik untuk menghindari pemotongan TTP bagi PNS dan Honorarium bagi Non PNS. Praktek ini terutama dilakukan oleh beberapa PNS dan Non PNS yang berdomisili di Pekanbaru. Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pelalawan.

Sebuah kebijakan adalah sebuah rencana tindakan yang sengaja dibuat untuk memandu keputusan dan mencapai tujuan-tujuan yang rasional. Terminologi kebijakan dapat diaplikasikan kepada pemerintahan, organisasi dan kelompok di sektor swasta dan individu. *Mazmanian and Sabatier* dalam Leo Agustino (2008) menjelaskan implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula

berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Ripley and Franklin dalam Sujianto (2008) mengemukakan implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata.

Kemudian Ripley and Franklin dalam Sujianto (2008) menegaskan implementasi yang berhasil ditinjau dari dua perspektif saja, yaitu :

1. Keberhasilan diukur melalui tingkat kepatuhan birokrasi level bawah terhadap birokrasi level atas.
2. Keberhasilan implementasi dicirikan oleh kelancaran rutinitas dan tidak adanya masalah. Keberhasilan suatu program dapat dilihat jika program itu berjalan sesuai dengan model-model yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Sabatier and Mazmanian dalam Subarsono (2012) memberikan perhatian yang lebih pada birokrasi. Mereka menganggap bahwa suatu implementasi akan efektif apabila birokrasi pelaksanaannya mematuhi apa yang telah digariskan oleh peraturan.

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Alex Nitisemino (2002) menerangkan disiplin yaitu sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan pengaturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Kemudian sedangkan Simamora (2006) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Oleh karena itu dapat ditegaskan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan

sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal ini dapat di katakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan konsep dari kebijakan penegakan disiplin, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan Peraturan Bupati Kabupaten Pelalawan Nomor 65 Tahun 2015.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Informan pelengkap terdiri dari BKD, Satpol PP, Sekretaris Subag Umum Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pelalawan. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif, mulai dari penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Tingkat Kepatuhan (Compliance)

Tingkat kepatuhan (*compliance*) adalah kepatuhan para implementor dalam melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kepatuhan implementor peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam mengimplementasikan kebijakan menjadi hal yang penting. Karena dengan tingkat kepatuhan yang tinggi diharapkan kebijakan yang diimplementasikan dapat berhasil. Untuk mengetahui hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan kunci tentang implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pelalawan mengenai tingkat kepatuhan terhadap hari kerja dan jam kerja, dapat dilihat dari hasil wawancara dari informan kunci dan informan pelengkap hasil wawancara ini menjelaskan bahwa tingkat kepatuhan pegawai akan ketentuan hari kerja dan jam kerja seperti yang telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di lingkungan

pemerintah Kabupaten Pelalawan masih fluktuatif. Artinya dalam mengimplementasikan Peraturan Bupati ini, pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pelalawan masih kadang-kadang patuh dan kadang-kadang kurang patuh.

Namun berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, secara umum bahwa tingkat kepatuhan (*compliance*) aparatur Dinas PU terhadap implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai adalah fluktuatif atau dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai Dinas PU masih kadang-kadang patuh akan aturan yang sudah ditetapkan dan kadang-kadang tidak patuh dengan aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan kepada observasi juga diketahui bahwa ternyata Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 ini belum dioperasionalkan melalui petunjuk pelaksanaan atau petunjuk teknis. Petunjuk pelaksanaan atau petunjuk teknis diketahui adalah pengaturan tentang hal-hal yang wajib dilaksanakan dalam hubungannya dengan petunjuk penyelenggaraan menyangkut wewenang dan prosedur.

Kelancaran Prosedur Rutinitas

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kelancaran prosedur rutinitas aparatur Dinas PU terhadap implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai adalah fluktuatif atau belum maksimal. Artinya aparatur Dinas PU belum mampu secara maksimal mengikuti kegiatan rutinitas yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai. Kondisi ini terlihat dari kurang mampunya aparatur dalam mengikuti kewajiban rutinitas didalam kantornya, seperti : mengikuti apel pagi dan sore, mengikuti senam pagi pada hari kamis, mengikuti upacara pada hari-hari besar tertentu dan mengikuti pengajian bulanan bagi aparatur yang beragama Islam. Padahal konsekuensi dari ketidakmampuan mengikuti kewajiban yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun

2015 tentang penegakan disiplin pegawai adalah pemotongan tunjangan tambahan penghasilan (TTP) bagi PNS ataupun honorium dan memberikan hukuman ringan, sedang dan berat bagi PNS. Namun penegakan aturan disiplin pegawai yang dilakukan oleh pihak Pemerintah Kabupaten Pelalawan belum memberikan efek jera yang maksimal bagi para aparatur yang berkerja di Dinas PU Kabupaten Pelalawan. Hal ini disebabkan oleh faktor tidak berdomisilinya aparatur Dinas PU di Kota Kerinci sebagai Ibukota Kabupaten Pelalawan. Sehingga menjadi faktor penghambat yang rutin bagi para aparatur dalam upaya mematuhi kewajiban mengikuti kegiatan sesuai dengan aturan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang ketat dari setiap unit kerja yang ada di Dinas PU, supaya muncul kesadaran dari setiap aparatur Dinas PU dalam mematuhi kewajiban dan sanksi yang diterapkan secara rutinitas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil keseluruhan wawancara yang telah dilakukan, bahwa tingkat kepatuhan (*compliance*) aparatur Dinas PU terhadap implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai adalah fluktuatif atau dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai Dinas PU masih kadang-kadang patuh akan aturan yang sudah ditetapkan dan kadang-kadang tidak patuh dengan aturan yang sudah ditetapkan. Padahal sanksi terhadap setiap pelanggaran kepatuhan sudah diterapkan bagi pegawai untuk memberikan efek jera. Namun masih belum mampu memberikan umpan balik yang 100 % terhadap peningkatan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang sudah dibebankan. Oleh karena itu dibutuhkan perhatian dan pengawasan yang lebih dari pimpinan Dinas PU dan pihak implementor Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai. Sehingga nantinya dapat menumbuhkan kesadaran bagi masing-masing pegawai akan

kesalahannya terhadap pelanggaran disiplin pegawai yang telah ditetapkan. Selain itu juga agar tingkat kepatuhan pegawai Dinas PU tinggi, dalam upaya memberikan sanksi tidak tebang pilih antara sesama pegawai. Hal ini dilakukan agar terwujud keadilan dalam memberlakukan sanksi terhadap setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai Dinas PU Kabupaten Pelalawan.

Hasil wawancara informan kunci menjelaskan bahwa kelancaran prosedur rutinitas yang dilakukan di Dinas PU Kabupaten Pelalawan dalam mengimplementasikan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai masih belum maksimal. Artinya masih banyak pegawai Dinas PU yang belum maksimal mengikuti kegiatan rutinitas kantornya yang merupakan kewajiban yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai. Diantara kewajiban-kewajiban yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai yang menjadi kegiatan rutinitas pegawai adalah apel pagi dan sore, senam pagi setiap hari kamis, upacara pada setiap hari besar dan mengikuti pengajian bulanan bagi yang beragama Islam. Kewajiban yang menjadi kegiatan rutinitas yang kurang lancar dilakukan dan diikuti oleh pegawai adalah apel pagi dan sore, senam pagi dan pengajian bulanan. Ketidakmampuan para pegawai mengikuti kegiatan rutinitas yang menjadi kewajibannya seperti apel pagi dan sore, senam pagi dan pengajian bulanan, disebabkan oleh domisili pegawai yang tidak di Kota Pangkalan Kerinci yang merupakan Ibukota Kabupaten Pelalawan. Sehingga terkadang para pegawai di Dinas PU sering terlambat untuk mengikuti apel pagi, sering pulang lebih cepat tanpa mengikuti apel sore, sering terlambat untuk mengikuti senam pagi dan sering absen apabila ada pengajian bulanan. Fakta ini sudah tidak menjadi rahasia lagi bagi para pegawai yang ada di Dinas PU, bahkan telah menjadi hal yang biasa bagi sesama pegawai apabila

ada pegawai yang bukan berdomisili di Kota Pangkalan Kerinci melakukan pelanggaran disiplin yang sudah menjadi kewajiban rutinitasnya. Walaupun pihak Dinas PU dan BKD telah memberikan sanksi kepada para pegawai yang melanggar kewajiban rutinitasnya, namun efek jera belum menghinggapai para pegawai tersebut. Oleh karenanya dibutuhkan pengawasan yang lebih ketat dari pimpinan Dinas PU dalam mengawasi pegawainya yang tidak disiplin dan meneruskan sanksi pelanggaran yang dilakukan kepada aturan yang lebih tinggi untuk memberikan efek jera kepada setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai.

Pelanggaran disiplin pegawai akan kewajiban rutinitas yang sudah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai masih banyak dilakukan oleh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan, termasuk Dinas PU Kabupaten Pelalawan. Padahal pihak BKD dan Satpol PP sebagai implementor Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai telah banyak melakukan razia dan pengawasan serta memberikan sanksi kepada pegawai, namun tingkat kesadaran pegawai dalam mengimplementasikan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai masih belum maksimal. Realitasnya dalam setiap razia yang dilakukan Satpol PP dan BKD, masih banyak pegawai yang terjaring dalam razia tersebut. Kebanyakan pegawai yang terjaring razia berada di warung-warung kopi, warung serapan, pasar dan sebagainya. Alasan pegawai yang terjaring razia umumnya karena ada dinas luar dari kantor atau sudah mengikuti kegiatan rutinitas yang ditetapkan baru pergi ngopi atau sarapan. Padahal dalam aturan kerja yang ditetapkan tidak ada jam kerja pegawai yang digunakan untuk ngopi dan sarapan di waktu pagi. Sehingga setiap pegawai harus fokus kepada tugas kerja yang sudah diberikan dan dibebankan kepadanya masing-masing. Apabila kesadaran pegawai dan pengawasan pimpinan tidak ditingkatkan, maka pelanggaran pegawai akan disiplin kerja sulit untuk di

kurangi dan ditegakan dalam setiap kantor. Untuk itu penerapan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai membutuhkan perhatian dan *political will* dari implementornya dan pimpinan lembaga publik. Hal ini dilakukan supaya muncul kesadaran dari pihak pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerjanya didalam kantor.

Selanjutnya hasil wawancara informan pelengkap menjelaskan bahwa kemampuan aparatur Dinas PU dalam mengikuti kegiatan rutinitas dengan lancar masih berjalan dengan fluktuatif. Padahal kegiatan rutinitas tersebut telah diatur dalam sebuah kebijakan atau peraturan yang sudah ditetapkan dan wajib dipatuhi oleh setiap aparatur yang ada di Dinas, Kantor dan Badan di lingkungan Kabupaten Pelalawan. Dimana berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai, tertera kewajiban rutinitas yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai di lingkungan Kabupaten Pelalawan yaitu kewajiban mengikuti apel pagi dan sore, kewajiban mengikuti upacara hari besar nasional dan hari besar lainnya, kewajiban mengikuti senam pagi pada setiap hari kamis, kecuali hari libur dan kewajiban pegawai yang beragama Islam untuk mengikuti pengajian bulanan. Apabila setiap pegawai tidak mampu mengikuti kewajiban yang sudah menjadi rutinitas yang telah ditetapkan maka akan memperoleh sanksi berupa pemotongan tunjangan tambahan penghasilan (TTP) bagi PNS dan honorarium bagi non PNS dan memberikan hukuman ringan, sedang dan berat kepada PNS. Sehingga pada dasarnya setiap pegawai harus memiliki konsistensi dalam mengimplementasikan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai didalam kantornya, termasuk Dinas PU Kabupaten Pelalawan. Namun realitasnya, masih banyak aparatur di Dinas PU Kabupaten Pelalawan yang masih belum maksimal untuk dapat mengimplementasikan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai.

Ketidakmasimalan aparatur Dinas PU dalam mengikuti kegiatan rutinitas yang sudah diwajibkan diantaranya karena faktor banyaknya aparatur yang tidak berdomisili di Kota Pangkalan Kerinci sebagai ibukota Kabupaten Pelalawan. Sehingga untuk menuju kantor dalam upaya mengikuti kegiatan rutinitas membutuhkan waktu yang banyak dan akhirnya membuat banyak aparatur yang terlambat atau tidak mengikuti kegiatan rutinitas tersebut. Misalnya kegiatan rutinitas apel pagi dan apel sore, senam pagi pada setiap hari kamis dan mengikuti pengajian bulanan. Fakta inilah yang akhirnya membuat banyak aparatur Dinas PU yang tidak berdomisili di Kota Pangkalan Kerinci sering memperoleh sanksi akibat dari pelanggaran disiplin yang telah dilakukan. Kondisi ini tentunya membutuhkan perhatian yang ekstra dari pimpinan sub unit atau pimpinan unit yang ada di Dinas PU dalam upaya mengawasi ketidakdisiplinan aparatur pada masing-masing unit kerjanya. Karena apabila pelanggaran disiplin yang dilakukan sudah menjadi kebiasaan, maka sanksi yang diberikan kepada setiap aparatur nantinya tidak mampu memberikan efek jera kepada para aparatur. Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang rutin dari setiap pimpinan unit dan sub unit yang ada di Dinas PU sebagai bentuk perhatian pimpinan kepada bawahannya. Sebab apabila tercipta komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, maka pengawasan akan disiplin aparatur akan berjalan dengan sendirinya. Kondisi ini juga dapat menimbulkan kesadaran bagi para aparatur untuk lebih berupaya semaksimal mungkin dalam meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Karena munculnya kesadaran dari pihak aparatur dalam menegakan kebijakan tentang kedisiplinan akan lebih berefek positif daripada harus memberikan sanksi kepada aparatur.

Begitu pula kelancaran prosedur rutinitas aparatur Dinas PU terhadap implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai adalah fluktuatif atau belum maksimal. Artinya aparatur Dinas PU belum mampu secara maksimal mengikuti kegiatan rutini-

tas yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai. Untuk itu disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kepatuhan (*compliance*) aparatur Dinas PU terhadap implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai adalah fluktuatif atau dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai Dinas PU masih kadang-kadang patuh akan aturan yang sudah ditetapkan dan kadang-kadang tidak patuh dengan aturan yang sudah ditetapkan. Padahal sanksi terhadap setiap pelanggaran kepa-

tuhan sudah diterapkan bagi pegawai untuk memberikan efek jera. Kelancaran prosedur rutinitas aparatur Dinas PU terhadap implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai adalah fluktuatif atau belum maksimal. Artinya aparatur Dinas PU belum mampu secara maksimal mengikuti kegiatan rutinitas yang sudah ditetapkan.

Implementasi Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2015 tentang penegakan disiplin pegawai di Dinas PU Kabupaten Pelalawan belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Fakta ini dibuktikan dengan masih banyaknya aparatur yang belum memiliki tingkat kepatuhan yang maksimal terhadap jam kerja dan hari kerja serta masih banyak aparatur yang belum mampu mengikuti kegiatan rutinitas yang sudah dibebankan.

DAFTAR RUJUKAN

- Leo Agustino., 2008., *Dasar-dasar Kebijakan Publik.*, Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Sasmito Bross.
- Simamora, Henry., 2006., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Edisi 2., Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subarsono A.G., 2012., *Analisis Kebijakan Publik : Konsep, Teori dan Aplikasi.*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sujianto., 2008., *Implementasi Kebijakan Publik.*, Pekanbaru: Penerbit Alaf Riau.