

Implementasi Peraturan Menteri Agama Ri Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran Pns Di Lingkungan Kementerian Agama

Dodo Susanto
(STES) Harapan Bima

Article Info

Article history:

Accepted: 21 Februari 2023

Publish: 10 Maret 2023

Keywords:

Implementasi Kebijakan, Disiplin Pegawai, Madrasah Ibtidaiyah

ABSTRACT

Dalam rangka meningkatkan tatanan administratif, pada bimbingan pegawai negeri sipil Departemen Agama, ketentuan tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama telah dikeluarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Agama No. 28 tahun 2013 tentang Lingkungan Disiplin Kementerian Agama. Pelaksanaan Peraturan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 2015 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penanggulangan Kabupaten Serdang Bedagai dilihat dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi secara umum telah dilaksanakan dengan baik.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](#)



Corresponding Author:

Dodo Susanto

(STES) Harapan Bima

Email: Dodo.susanto34@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks administrasi Negara, peran sumberdaya aparatur menjadi unsur yang sangat vital bagi berlangsungnya kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Peran tersebut dimainkan oleh Pegawai Negeri Sipil, yang dalam pemerintahan seringkali disebut sebagai “mesin birokrasi”. Sorotan utama terhadap terciptanya good governance dan mengenai perlunya diciptakan cleangovernment menjadikan peran Pegawai negeri Sipil harus menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis. Kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang efektif dan efisien semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai hasil dari pembangunan dan akibat perubahan eksternal pada tingkat regional dan global.

Kecenderungan umum pertumbuhan disegala bidang juga melahirkan tuntutan mengenai perlunya pegawai Negeri Sipil yang lebih professional, disiplin, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, pada saat ini penilaian terhadap aparatur Negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil, masih memperlihatkan fenomena yang tidak menggembirakan. Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur Negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS.

Kantor di Lingkungan Kementerian Agama perlu mewujudkan peran pelayanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat pengguna (user) atau yang berkepentingan. Pelayanan yang berkualitas (pelayanan Prima) dapat menunjukkan adanya kinerja yang optimal, baik kinerja

pegawai maupun kinerja organisasinya. Berkaitan dengan tingkat pelayanan kepegawaian dan kinerja terdapat beberapa hal yang belum memenuhi target atau terealisasi dengan baik. Sekretariat daerah dituntut untuk menonjolkan citra yang baik di mata masyarakat, terutama keberadaan dan kondisi yang melekat pada setiap pegawainya. Sebagai pegawai yang melayani masyarakat harus mampu menjalankan peran dan fungsinya secara professional.

Tindakan bersifat populis seperti sidak yang sering dilakukan di Kementerian Agama, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius. Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya disiplin dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi. Kondisi tersebut akan dapat terwujud apabila setiap diri pegawai mematuhi semua peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi serta disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya.

Dalam konteks ini, disiplin merupakan instrumen untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini berarti bahwa disiplin menjadi prasyarat bagi terwujudnya tujuan dari organisasi (instansi-instansi pemerintah). Pada kenyataannya dilapangan memperlihatkan bahwa masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada umumnya. Uraian-uraian di atas menjadi gambaran atau fenomena yang selama ini berlangsung di lingkup aparatur Negara, dan masih relevan untuk menggambarkan keadaannya pada saat ini. Oleh karena itu, perlu diupayakan pengaturan atau pengelolaan terhadap aparatur/birokrasi, baik di tingkat Pusat maupun tingkat daerah dengan suatu bentuk manajemen yang baik. Pengelolaan aparatur Negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) saat ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, di mana di dalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Disinilah arti pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil untuk mendukung kinerja pemerintah. Masalah di atas menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan peran pelayanan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil.

Untuk itu, pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparatur Negara dapat dihindari. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diharapkan dapat mewujudkan Pegawai negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Disisi lain, penerapan peraturan tersebut juga diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tta tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja.

Disisi lain, penerapan peraturan tersebut juga diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja. Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman/sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai, dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman/sanksi yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

Demikian halnya dengan Kantor Lingkungan Kementerian Agama yang salah satu tujuannya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat dan pegawai dari instansi atau kantor lain secara maksimal dan salah satu variable dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai

sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dan bagaimana pegawai itu sendiri menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan tertib administrasi, terhadap pembinaan pegawai Negeri Sipil Kementerian agama, ketentuan tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama telah dikeluarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis mencoba melakukan penelitian mengenai bagaimana implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama diharapkan dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) di Lingkungan Kementerian Agama khususnya pada Kantor Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif. Untuk mempertajam pemahaman obyek yang diteliti, penelitian kualitatif menggunakan interpretasi untuk mengoptimalkan pemahaman pembaca tentang obyek yang diteliti. Interpretasi langsung dari fenomena/kejadian memperoleh prioritas yang tinggi dalam penelitian kuantitatif, daripada interpretasi atau pengukuran data. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai.

Penelitian lapangan dilaksanakan selama tiga bulan (Januari-Maret 2017) dalam rangka pengumpulan data primer dan data sekunder sekaligus mengadakan pengamatan tentang analisis Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi sasaran pada penelitian ini adalah seluruh komponen yang terlibat dalam Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai berjumlah 26 orang.

Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (*total sampling*). Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari lapangan, yang diperoleh melalui : Kuisisioner dan Wawancara, yaitu mendapatkan data dengan cara Tanya jawab dan berhadapan langsung dengan *key Responden* (*Responden kunci*) secara mendalam yang dianggap mengerti permasalahan yang diteliti. Sedangkan data sekunder, dilakukan dengan teknik dokumentasi, yaitu data yang diperoleh telah diolah baik dalam bentuk angka maupun berupa uraian sesuatu hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan bahan informasi yang diperoleh dari instansi yang terkait dalam Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai. Data – data yang sudah terkumpul selanjutnya perlu dianalisis agar dapat memberikan informasi yang jelas. Dengan format penelitian deskriptif, maka analisis data dilakukan melalui interpretasi berdasarkan pemahaman intelektual yang dibangun oleh pengalaman empiris.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Implementasi Kebijakan Model implementasi kebijakan perlu untuk menjelaskan proses implementasi kebijakan. Ada beberapa model implementasi kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian diantaranya yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn.

Dalam hal ini Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2012:109) menekankan pada variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan dalam proses implementasi kebijakan yaitu:

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

” Ukuran-ukuran dasar dan tujuan- tujuan kebijakan berguna di dalam menguraikan tujuan-tujuan keputusan kebijakan secara menyeluruh, hendaknya dirumuskan dengan jelas agar tujuan dapat tercapai dimana kejelasan rumusan standard dan tujuan kebijakan sangat menentukan kinerja kebijakan dari isi rumusan kebijakan tersebut. Dengan adanya petunjuk-petunjuk pelaksanaan yang ada dapat menjadi pegangan bagi pelaksana kebijakan sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang sebenarnya. Sumber-sumber kebijakan atau sumber daya diperlukan untuk mendukung kelancaran implementasi kebijakan secara efektif yang meliputi sumber daya manusia misalnya keahlian, dedikasi, kreatifitas, keaktifan dan sumber daya dana, sarana maupun prasarana. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan menyangkut kejelasan, ketepatan,

konsistensi, dalam mengkomunikasikan ukuran-ukuran dan tujuan tersebut sehingga akan memudahkan pelaksana dalam pencapaian tujuan kebijakan. Dengan demikian keberhasilan implementasi memerlukan jalinan komunikasi yang baik. Komunikasi tersebut mencakup baik intern maupun ektern, yakni hubungan didalam lingkungan sistem politik dengan kelompok sasaran maupun antar organisasi. Karakteristik-karakteristik badan- badan pelaksana menyangkut norma- norma dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan, yang terdiri dari ciri-ciri struktur formal dari organisasi-organisasi dan atribut-atribut yang tidak formal dari personil mereka.

Kondisi sosial, ekonomi, dan politik, adalah tersedianya sumber daya ekonomi yang dapat mendukung kelancaran implementasi kebijakan dan menyangkut lingkungan sosial dan politik (dukungan elit) yang mempengaruhi yurisdiksi atau organisasi dimana implementasi dilaksanakan. Kecenderungan pelaksana (implementor) menyangkut persepsi-persepsi pelaksana untuk mendukung atau menentang kebijakan. Tanpa adanya persepsi yang sama antara pelaksana dan pembuat keputusan akan menghambat bagi kelancaran implementasi kebijakan. Dari model yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan.

Untuk memenuhi ukuran dasar dan tujuan kebijakan, karakteristik, birokrasi pelaksana diperlukan adanya komunikasi yang tepat. Juga diperlukan adanya sumber daya meliputi sumber daya manusia dan sumber dana, sarana maupun prasarana agar kebijakan dapat terimplementasikan. Dan tersedianya sumber daya ekonomi serta lingkungan sosial dan politik yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Dalam penelitian ini mengambil model Van Meter dan Van Horn dengan satu variabel yang diambil yakni kondisi sosial, ekonomi dan politik yang diduga mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan pertimbangan variabel kondisi sosial ekonomi dan politik mempunyai relevansi dengan permasalahan penelitian yang ada yang terjadi di lingkungan masyarakat saat ini. Lebih lanjut Edwards III mengemukakan bahwa empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu kebijakan yakni komunikasi, sumber- sumber, kecenderungan-kecenderungan dan struktur birokrasi. Dalam penelitian ini juga memakai model implementasi kebijakan dari Edward III dengan mengambil variabel komunikasi dan sumber daya yang diduga mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Model Edward III ini hampir mirip dengan model Van Meter dan Van Horn.

Dalam model Edward III ini lebih jelas menerangkan mengenai variabel komunikasi dan sumber daya, dan hal ini sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini

dimungkinkan ada hubungan diantara variabel tersebut meliputi komunikasi, sumber daya, kondisi sosial ekonomi dan politik, namun mengingat terbatasnya penelitian hanya meneliti hubungan antara variabel komunikasi, sumber daya kondisi sosial ekonomi politik dengan implementasi kebijakan. Dalam rangka penelitian ini, berdasarkan pada teori yang ada tersebut maka akan ditinjau beberapa faktor yang dianggap dominan dan memiliki relevansi yang tinggi dalam mempengaruhi Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama belum berhasil terealisasi dengan baik diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan sehingga belum berhasil dilaksanakan dengan baik.

Peraturan tersebut belum disosialisasikan terlebih dahulu pada pelaksana kebijakan sehingga tujuan dari kebijakan tersebut belum dapat dimengerti oleh individu yang bertanggung jawab atas pencapaian hasil kebijakan. Seharusnya ada kejelasan dan ketepatan penyampaian informasi serta keseragaman (konsistensi) berbagai sumber informasi yang harus dipahami oleh pihak yang akan mengimplementasikan kebijakan. Sehingga diharapkan masyarakat sebagai obyek kebijakan akan menerima informasi yang jelas dan mudah memahaminya.

Dengan adanya informasi yang jelas dan mudah dipahami pegawai negeri sipil akan menyebabkan meningkatnya kesadaran masyarakat untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Dimana Kesadaran pegawai negeri sipil perlu ditingkatkan dengan komunikasi yang baik dan tepat. Karena kesadaran pegawai negeri sipil yang rendah akan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan demikian dimungkinkan belum ada komunikasi yang baik dan benar sehingga pelaksanaan disiplin pegawai mengalami hambatan karena kurangnya kesadaran dari para pegawai negeri sipil. Sehingga komunikasi menjadi faktor yang sangat dominan didalam mencapai keberhasilan implementasi kebijakan tersebut. Selain itu faktor sumber daya perlu diperhatikan karena dimungkinkan belum tersedianya sumber daya yang memadai untuk menunjang implementasi kebijakan agar berhasil terealisasi dengan baik yang meliputi sumber daya manusia misalnya staf yang memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan tugas, wewenang dan sumber dana serta prasarana yang memadai untuk dapat melaksanakan kebijakan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya yang memadai maka akan sulit dalam melaksanakan kebijakan tersebut.

Sehingga sumber daya sangat relevan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan demikian faktor-faktor yang dianggap memiliki peran dominan yang diduga mempengaruhi pada pelaksanaan pegawai negeri sipil meliputi komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi. Dengan demikian yang menjadi variabel dalam penelitian tentang Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama adalah sebagai berikut Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama menurut tatacara, aturan maupun ketentuan yang berlaku, meliputi : aspek kesesuaian pelaksanaan dengan aturan, aspek kesesuaian pelaksanaan dengan tatacara, aspek kesesuaian pelaksanaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku Analisis variabel ini akan membantu menjelaskan bagaimana implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama yang tidak berhasil terimplementasi dengan baik, yang menyangkut aspek kesesuaian pelaksanaan dengan tata cara, aturan maupun ketentuan yang ada. Variabel Komunikasi. Komunikasi merupakan alat utama untuk berhubungan satu dengan yang lain dan terutama sangat penting dalam kehidupan manusia.

Berkomunikasi mengandung arti yang luas bukan sekedar menyatakan atau menulis sesuatu tetapi didalamnya tercakup suatu pengertian. Menurut Arifin (1988:12) bahwa komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, mencakup semua pernyataan antar manusia baik melalui media massa dan retorika (berbicara di muka orang banyak) maupun yang dilakukan secara langsung. Selanjutnya menurut pendapat Schramm (dalam Rachmadi, 1996) komunikasi diartikan sebagai suatu penyampaian pesan yang diharapkan dapat menumbuhkan terciptanya suatu persamaan

mengenai pesan tertentu antara komunikator dan komunikan. Lebih lanjut Harold D. Lasswell (1948 dalam Arifin 1988) mengemukakan dari perspektif mekanistik yang terkenal dengan formula Laswell tentang lima segi bidang analisis komunikasi yaitu (1) siapa, (2) berkata apa, (3) melalui saluran apa, (4) kepada siapa, dan (5) bagaimana efeknya. Dengan demikian komunikasi secara umum memiliki 5 (lima) unsur yaitu (1) komunikator atau sumber, (2) komunike (pesan), (3) komunikan atau sasaran atau khalayak, (4) media atau saluran, dan (5) efek atau balikan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan pernyataan antar manusia sebagai penyampaian pesan langsung maupun tidak langsung dimana dalam komunikasi terdapat 5 unsur, komunikator, pesan, sasaran, media atau saluran dan efek. Komunikasi di dalam pelaksanaan suatu kebijakan sangat penting. Dimana implementor untuk merealisasikan suatu kebijakan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan, hal ini dapat terlaksana dengan baik melalui proses komunikasi yang baik, melibatkan individu, antar kelompok dan antar organisasi. Sejalan dengan pendapat Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2012) bahwa implementasi akan berjalan efektif bila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian kebijakan.

Sehingga kejelasan ukuran dan tujuan serta ketepatan dan konsistensi dalam mengkomunikasikan sangat menentukan bagi implementasi yang efektif. Senada dengan pendapat tersebut lebih jelas Edward III (dalam Winarno, 2012) menyebutkan bahwa ada tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan yakni transmisi, konsistensi dan kejelasan yang merupakan prasyarat bagi implementasi kebijakan yang efektif. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi yang baik dan benar.

Komunikasi merupakan persyaratan bagi implementasi kebijakan yang efektif, dimana sebelum melaksanakan kebijakan harus benar-benar mengetahui apa yang akan dilakukan sehingga tidak menemui hambatan ataupun kebingungan tentang apa yang harus dilakukan ketika melaksanakan suatu kebijakan.

Dengan demikian yang dimaksud komunikasi disini adalah proses penyampaian informasi langsung ataupun tidak langsung kepada pelaksana kebijakan sehingga terjadi persamaan pemahaman yang sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang mencakup aspek ketepatan, kejelasan dan konsistensi. Analisis terhadap variabel ini sedikit banyak akan membantu menjelaskan mengapa implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama belum berhasil terealisasi dengan baik di duga karena belum ada komunikasi yang baik dan benar. Sehingga masyarakat sebagai obyek kebijakan dimungkinkan belum menerima informasi yang jelas dan belum memahaminya. Dengan informasi yang tidak jelas akan sulit dipahami masyarakat, hal ini akan menghambat bagi meningkatnya kesadaran masyarakat untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kesadaran masyarakat untuk membayar pajak disini akan sangat diperlukan agar pemungutan pajak dapat berhasil dengan baik. Tanpa adanya kesadaran masyarakat akan sulit dilakukan pemungutan pajak tersebut, sehingga menghambat bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Variabel Sumber Daya.

Sumber daya merupakan faktor yang penting dalam setiap kegiatan karena tanpa tersedianya sumber daya yang memadai maka pencapaian tujuan akan mengalami hambatan. Sumber daya ialah sesuatu yang mempunyai daya, ialah kemampuan atau kapasitas untuk berbuat (Prawiro, 1980:4).

Dalam bahasa Inggris memberi istilah "resources" untuk sumber daya. Seperti juga yang dikatakan oleh Erich W. Ziemmermann (dalam Prawiro, 1980:4) bahwa resources atau sumber daya dapat berupa benda atau keadaan yang memiliki kapasitas untuk memungkinkan untuk berbuat sesuatu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya adalah kemampuan atau kapasitas untuk berbuat sesuatu yang dapat berupa benda atau keadaan. Sumber daya ini dapat berupa sumber daya manusia, sumber daya dana, sumber daya teknologi ataupun sumber daya fisik.

Dalam hubungannya dengan kehidupan berorganisasi, maka sumber daya manusia menjadi penting karena Jurnal Administrasi Publik, 8 (1) Juni 2018: 124-146. 135 akan selalu menjadi faktor utama dalam menggerakkan organisasi yang ada terlepas dari besarnya atau kecilnya organisasi. Meskipun demikian kehadiran manusia akan menjadi tidak bermanfaat apa bila tidak didukung oleh kualitas yang dimiliki sehingga kualitas sumber daya manusia merupakan landasan utama untuk menjalankan sebuah organisasi. Menurut pendapat Simanjuntak (1985) mengemukakan bahwa sumber daya mengandung dua pengertian yaitu: “1. Sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa, Sumber daya menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.” Dari pendapat tersebut maka sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (aparatur pelaksana) dan kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keahlian-keahlian lain.

Sumber daya agar dapat dimanfaatkan secara efektif maka perlu adanya pengembangan sumber daya baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas. Dalam rangka implementasi kebijakan maka sumber daya tersebut sangat menentukan bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Seperti yang dikemukakan oleh Grindle (dalam Wibawa, 2004) bahwa implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan diantaranya adalah sumber daya yang dikerahkan menyangkut sumber daya manusia maupun ketersediaan sumber dana. Pendapat senada dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2012) bahwa sumber-sumber layak mendapat perhatian karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Dan Edward III (dalam Winarno, 2012) bahwa sumber-sumber merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik meliputi staf, wewenang dan fasilitas-fasilitas, jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan maka implementasi cenderung tidak efektif.

Dalam implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama maka faktor sumber daya sesungguhnya akan sangat mendukung bagi keberhasilan pelaksanaannya di lapangan. Sumber daya manusia dalam hal ini meliputi staf yang memiliki keahlian-keahlian memadai yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Dimana tugas yang dimaksud guna menterjemahkan kebijakan ke dalam pelayanan-pelayanan publik, wewenang untuk pengambilan keputusan, sanksi berkenaan dengan pelaksanaan kebijakan, serta fasilitas berupa dana dan sarana serta prasarana yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan. Namun pada kenyataannya implementasi kebijakan belum berhasil terealisasi dengan baik, sehingga diduga belum tersedianya sumber-sumber kebijakan yang dapat mendukung bagi implementasi kebijakan. Analisis terhadap variabel ini sedikit banyak akan menjawab bagaimana kondisi dan kesiapan sumber daya yang dimiliki pemerintah kabupaten Purbalingga yang dapat mendukung implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama, yang pada kenyataannya belum berhasil terealisasi dengan baik. Penerapan Disiplin Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI),

Pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. Berbicara masalah disiplin berkaitan dengan unsur perilaku, sikap dan tingkah laku seseorang. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang dilaksanakan oleh pegawai pada kantor sekretariat daerah pada kantor Lingkungan Kementerian Agama maka diperlukan arah dan dasar berfikir yang jelas dalam penelitian. Oleh karena itu penulis mengambil beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli yang dianggap mempunyai relevansinya tentang disiplin sesuai dengan masalah penelitian seperti yang dikemukakan dibawah ini. Disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-

norma yang berlaku disekitarnya, adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah “ketaatan dalam menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, pemerintah atau peraturan yang berlaku “(Situmorang dan Juhir, 2004).

Sementara itu soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses” terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban (Soegeng Prijodarminto 2004). Disiplin tidak hanya diartikan tunduk kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang sudah lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan atau ketaatan terhadap segala peraturan dan ketentuan yang berlaku atau dapat juga diartikan sebagai kesungguhan dalam bertindak dan berperilaku. Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut: Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “discipline” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara discipline dengan disciple (inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau larian). Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi. Kepatuhan atau ketaatan (Obedience) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Penghukuman (punishment) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (Muchdarsyah, sinungan 2000)

Disiplin yang dating dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin ini tidak memerlukan perintah yang dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Jadi, penerapan disiplin merupakan suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dengan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin Bagi Pegawai Negeri. Dalam rangka untuk mencapai tujuan nasional ditemukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan ketaatan kepada Negara yang berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan untuk membina negeri, maka diperlukan adanya peraturan yang memuat pokok-pokok kewajiban, larang dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati. Bagi seorang pegawai negeri sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas.

Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS dilingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna, masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Ali (2016), menyatakan bahwa: “To improve the quality of HRM, the paradigm shift from Manager to Leadership is essential in all the public and private sector organizations. Within public sector, the leadership style is still Hegemonic / Autocrat and has not entered the area of International phenomenon of leadership till to date. There is need to switch over participative and democratic style of leadership”. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang

mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilarang oleh PNS peraturan disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 yang telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 Jurnal Administrasi Publik, 8 (1) Juni 2018: 124-146. 139 2010 tentang peraturan pegawai negeri sipil pada pasal 7 memuat tingkat dan hukuman disiplin Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu : Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

1. Hukuman disiplin ringan;
2. Hukuman disiplin sedang; dan
3. Hukuman disiplin berat.
4. Jenis hukuman disiplin
5. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
6. Teguran lisan. Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

Teguran tertulis, hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran. Pernyataan tidak puas secara tertulis, hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran. Hukuman disiplin sedang terdiri dari:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
2. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.
3. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
4. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Hukuman disiplin berat terdiri dari: Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

1. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dengan memperhatikan jabatan yang lowong dan persyaratan jabatan.
3. Pembebasan dari jabatan;
4. Yang dimaksud dengan “jabatan” adalah jabatan struktural dan fungsional tertentu.
5. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil; dan
6. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Setiap pelanggaran yang dilakukan terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan briefing atau pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dan memberikan efek jera kepada PNS tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat.

Hal ini seperti yang tercantum dalam pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa “kepada pegawai negeri sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhdapanya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya”.

Sanksi administrasi disiplin PNS yang diberikan didasarkan pada teori di atas dimana dapat dijelaskan bahwa seseorang pada dasarnya harus dipaksa dan dirubah perilakunya bahkan diberikan sanksi agar berhasil. Dengan adanya sanksi administrasi tersebut diharapkan

dapat merubah perilaku pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Dalam meningkatkan pelayanan publik pemerintah mengeluarkan berbagai macam kebijakan dikarenakan masyarakat tidak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai negeri sipil.

Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kebijakan untuk meningkatkan pelayanan publik yang diberikan. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai negeri sipil. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket atau kuesioner kepada responden sebanyak 26 angket kepada pegawai dan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator yang sesuai. Responden yang mendapatkan angket adalah para pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai. Dimana setiap responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai implementasi disiplin pegawai negeri sipil dalam meningkatkan pelayanan publik di Jurnal Administrasi Publik, 8 (1) Juni 2018: 124-146. 141 Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai.

Adapaun indikator-indikator tersebut yaitu: Respon pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai dengan adanya Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama adalah mendukung secara penuh kebijakan tersebut. Secara keseluruhan, sebenarnya pelaksanaan disiplin ini sangat membantu pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Dari kuesioner yang telah penulis berikan kepada pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai. Mereka menyatakan bahwa dengan pelaksanaan disiplin kerja dapat membuat mereka untuk rajin atau giat bekerja, maka secara tidak langsung akan berdampak pada kegiatan dan kinerja yang mereka lakukan. Mereka juga sadar akan manfaat adanya pelaksanaan disiplin terhadap kinerja mereka, sehingga mereka berusaha memberikan pelayanan yang sebaik mungkin.

Namun ada juga pegawai yang juga melakukan pelanggaran- pelanggaran tata tertib yang telah ditentukan. Itu diakibatkan masih lemahnya pengawasan yang dilakukan sehingga hal tersebut dapat terjadi. Model implementasi kebijakan Edward George di dalam Subarsono (2005), melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi.

Oleh karena itu, Edward menegaskan bahwa dalam studi implementasi terlebih dahulu harus diajukan dua pertanyaan pokok yaitu:

1. Apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi kebijakan?
2. Apakah yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan?

Guna menjawab pertanyaan tersebut, Edward mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan yaitu faktor komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi Adapun implementasi disiplin kerja pegawai yang ada di Kantor Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagaiberjalan dengan baik. Ini dilihat dari beberapa indikator seperti berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (policy makers) kepada pelaksana kebijakan (policy implementors). Informasi perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami apa yang menjadi isi, tujuan,

arah, kelompok sasaran (target group) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan, agar proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai yang sering berkomunikasi dengan para guru pegawai-pegawai yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai dalam hal pelaksana kebijakan ini sudah berjalan dengan baik. Disiplin kerja pegawai negeri sipil sangat perlu untuk dilaksanakan karena hal tersebut (disiplin) dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat. Penyampaian informasi mengenai pelaksanaan disiplin kerja disampaikan pada saat rapat kerja.

Para pegawai juga dapat mengetahui pelaksanaan disiplin kerja tersebut dengan cara melihat Berita Acara Pemeriksaan. Dan para pegawai negeri sipil juga harus sudah tahu dan paham akan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama, karena pada peraturan tersebut termuat akan larangan dan kewajiban yang harus dilakukan pegawai negeri sipil. Namun pelaksanaan disiplin kerja tersebut tidak sempurna di taati masih ada pegawai yang secara sembunyi-sembunyi melakukan pelanggaran disiplin kerja tersebut. Itu disebabkan masih kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas diberikan kepada pegawai yang melanggar pelaksanaan disiplin kerja tersebut. Akibat dari pegawai yang masih melakukan pelanggaran tersebut dapat memicu keikutsertaan pegawai-pegawai yang lainnya untuk melakukan pelanggaran, sehingga kinerja dari pegawai tersebut dapat menurun.

2. Sumber Daya

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Edward George mengemukakan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif. Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan. Dalam implementasi disiplin kerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai adalah sudah baik. Adapun sumber daya berupa sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai sangatlah menunjang atau mendukung adanya implementasi disiplin kerja yang dilakukan di kantor ini.

3. Disposisi

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh

pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik. Respon guru dan pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai dengan adanya implementasi disiplin kerja pegawai negeri sipil adalah mendukung secara penuh kebijakan tersebut. Secara keseluruhan, sebenarnya pelaksanaan disiplin ini sangat membantu pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Dari kuesioner dan wawancara yang telah penulis dilakukan kepada pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai, mereka menyatakan bahwa dengan pelaksanaan disiplin kerja dapat membuat mereka untuk rajin atau giat bekerja, maka secara tidak langsung akan berdampak pada kegiatan dan kinerja yang mereka lakukan. Mereka juga sadar akan manfaat adanya pelaksanaan disiplin terhadap kinerja mereka, sehingga mereka berusaha memberikan pelayanan yang sebaik mungkin.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat standart operation procedur (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Adapun indicator struktur birokrasi ini adalah untuk melihat bagaimana mekanisme-mekanisme yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai. Dan mekanisme-mekanisme pelayanan yang ada di kantor ini sudah baik yaitu, bahwa mekanisme pelayanan administrasi maupun pendidikan yang ada di kantor ini sudah cukup baik. Merujuk pada data yang kami peroleh, sebagian besar PNS di Lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai hanya memahami pengertian disiplin dalam konteks yang formal saja, hal ini terlihat sesuai dengan data yang kami peroleh bahwa disiplin selalu diidentikkan dengan datang dan pulang tepat waktu, patuh terhadap atasan, menggunakan pakaian dinas, melaksanakan tugas sesuai dengan perintah, mematuhi hak dan kewajiban.

Beberapa dimensi yang telah diuraikan di atas mengenai disiplin sebenarnya hanya sisi formalisme dari disiplin itu sendiri. Hal yang lebih mendasar dari disiplin sebenarnya adalah sebuah sikap kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku yang didasarkan kepada kesadaran internal tanpa adanya sebuah paksaan baik berupa paksaan sistem ataupun personal. Sebagian besar PNS di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai memahami term disiplin hanya dari sisi formalisme saja. Hal ini yang akan menjadi persoalan jika dikaitkan dengan tren organisasi abad 21 yang menganggap penting sisi enterprenuership dan menjadikan pemerintah berorientasi kepada “pasar” memerlukan sisi inisiatif pegawai, di abad 21 pegawai tidak lagi ditempatkan pada posisi hanya menjalankan perintah tapi juga harus kreatif dalam memecahkan persoalan.

Senada dengan apa yang telah diungkapkan oleh Osborne (1992) bahwa hal seperti ini terjadi karena pemerintah sangat bergantung dengan program bukan berorientasi kepada pasar sehingga kreativitas pegawai tidak terbina dengan baik. Sebagai contoh lain misalnya terlihat bahwa sebagian besar PNS di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai menjadikan variabel disiplin sangat tergantung kepada seberapa disiplin atasan mereka bukan berdasarkan kepada kesadaran pribadi sebagai public servicer. Mengarahkan pemerintah lebih

berorientasi kepada pasar dan menjadikan pemerintah menjalankan kerja berdasarkan kepada visi dan misi yang jelas dan tidak menjadikan birokrasi sebagai lembaga politik akan menjadikan PNS dengan sendirinya profesional yang didalamnya termasuk juga persoalan rendahnya disiplin PNS. Dalam konteks yang lain menurut Toha (2011), terdapat 5 (lima) hal faktor pokok yang sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin PNS, yaitu:

- a. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai;
- b. Reward dan Punishment;
- c. "Panutan" Atasan atau Teladan Atasan;
- d. Jumlah Beban Kerja;
- e. Penegakan Peraturan.

Sedangkan menurut responden terdapat 5 (lima) kendala yang dominan dalam penegakan disiplin PNS di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Serdang Bedagai. Kendala-kendala tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Rendahnya Kesejahteraan PNS;
- b. Tidak adanya teladan yang baik oleh atasan;
- c. Penegakan punishment atau sanksi yang lemah oleh pihak yang berwenang;
- d. Tidak adanya reward yang akan diberikan kepada PNS yang disiplin;
- e. Lemahnya pemahaman substansi hak dan kewajiban PNS

5. SIMPULAN

Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai dilihat dari aspek komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi secara umum telah dapat dilaksanakan dengan baik Dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Penggalangan Kabupaten Serdang Bedagai telah terlaksana dengan baik sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama tersebut.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (2016). "The Role of Leadership in Human Resource Management a Comparative Study of Specific Public and Private Sectors in Pakistan". *Journal of Management and Social Sciences*. Vol. 5, No. 2, p. 180-194.
- Anderson, J.E. (1975). *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dunn, W.N. (2009). *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dye, T.R. (1995). *Understanding Public Policy*, New Jersey: Prentice Hall.
- Edward III. (1980). *Implementation Public Policy*. Washington DC : Congressional Quarter Press.
- Fadmie. (2015). "Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda". *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 3, Nomor 1, 2015 : 381-393.
- Firdaus, M.G. dan Karim, A. (2015). Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 84-95.
- Grindle, M.S. (ed). (1980). *Politics and Apolicy Implementation in the Third World*, new jersey: Princetown University Press.
- Mazmanian, D.H., dan Sabatier, P.A. (1983). *Implementation and Public Policy*, New York: Harper Collins.
- Meter, D.V. dan Horn, C.V. (1975). "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework dalam Administration and Society 6, 1975, London: Sage.

- Osborne, D., dan Gaebler, T. (1993). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, New York: Plume Book.
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Pengawasan Nasional
- Prijodarminto, S. (2004). *Disiplin kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya Pramito
- Purwanto, E.A. & Sulistyatutu, D.R. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Raja Grafindo Persada, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia. (2014). *Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: CV. Tamita Utama.
- Riant, D.N. (2004). *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sidanti, H. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun". *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sinungan, M. (2007). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H.N. (2003), *Implementasi Kebijakan Publik: Transformasi Pemikiran George Edwards*. Yogyakarta: YPAPI.
- Turner, M, dan Hulme, D. (1997). *Governance, Administration, and Development*, London: MacMillan Press.
- Wahab, S.A. (2012). *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Wibawa, S. (2004). *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: