

IMPLEMENTASI PERATURAN NOMOR: 146/KEP-PDAM/2013 TENTANG DISIPLIN DAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA KHATULISTIWA DI KOTA PONTIANAK

Oleh:
AMBRUDIN M
NIM. E21111057

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Tanjungpura Pontianak. Tahun 2015

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah penegakan disiplin dan hukuman disiplin pegawai yang masih belum dilakukan sesuai dengan peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa proses implementasi Peraturan Direktur Utama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Nomor 146/KEP-PDAM/2013 Bab VII tentang Disiplin Dan Hukuman Disiplin Pegawai PDAM Kota Pontianak. Untuk melakukan analisa terhadap permasalahan tersebut peneliti mengacu pada pendapat Jones (1994:296), teori ini dipilih karena dianggap relevan dengan indikasi permasalahan yang hendak diteliti, meliputi; organisasi, interpretasi dan aplikasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara organisatoris tanggungjawab untuk menegakkan disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak, berada pada masing-masing kepala bagian. Seperti pemberian teguran lisan, pembinaan dan pengawasannya dilakukan oleh kepala bagian pada masing-masing bagian, akan tetapi sanksi yang diberikan tidak konsisten, sehingga peraturan direktur umum tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan disiplin pegawai PDAM. Interpretasi pegawai terhadap peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai, masih rendah. Rendahnya pemahaman pegawai terhadap peraturan Direktur Utama terlihat dari masih terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Aplikasi/penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin belum dilaksanakan secara konsisten, artinya tidak ada ketegasan dari pihak manajemen dalam pemberlakuan sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.

Kata-kata kunci: Implementasi, Organisasi, Interpretasi, Aplikasi

THE IMPLEMENTATION REGULATION NOMOR 146/KEP-PDAM/2013 ABOUT DISCIPLINE AND PUNISHMENT DISCIPLINARY EMPLOYEES AT PDAM TIRTA KHATULISTIWA AT PONTIANAK CITY

Abstract

The problem of the research is the enforcement of disciplinary punishment and discipline which is still not in accordance with the regulation of the Head Director. This research aims to description and analysis the process implementation regulation of the Head Director Nomor 146/KEP-PDAM/2013 about discipline and punishment disciplinary employees at PDAM Tirta Khatulistiwa At Pontianak City. To perform the analysis of these problems, researchers refer to opinions Jones (1994:296), this theory was chosen because it was considered relevant to the indication of problems researched, covers the organizations, interpretation and application. Type of this research is a descriptive.

Research result show that in organizatoris the responsibility for the work employees at PDAM Tirta Khatulistiwa At Pontianak City is at the Head of each Section. As the granting of an oral reprimand, coaching and controlling done by the respective Sections, but the punishment given is inconsistent, so the Head Director of the regulations

has'nt impact on to increased discipline employees at PDAM Tirta Khatulistiwa At Pontianak City. Interpretation employees of the Regulations against Head Director PDAM Tirta Khatulistiwa kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 about discipline and punishment disciplinary employees, is still low. Low level of understanding of the employees against the regulation of Head Director still visible from violations of discipline committed by employees. Application/implementation of the punishment against violation of discipline have'nt been implemented consistently, it means there is no firmness of the management in the enforcement of punishment against violation of discipline committed by employees.

Keywords: Implementation, Organization, Interpretation, Application

A. PENDAHULUAN

Kedisiplinan seorang pegawai tidak mungkin akan tercipta tanpa adanya penegakan peraturan disiplin oleh pimpinan organisasi. Seharusnya seorang pemimpin yang memiliki kewenangan, menindak atau memberi teguran kepada pegawai yang tidak disiplin atau yang melakukan pelanggaran. Akan tetapi tidak banyak pemimpin yang dapat menegakkan peraturan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengacu pada Peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 tentang disiplin dan hukuman disiplin, pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak semestinya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, mengingat pentingnya keberadaan PDAM sebagai penyedia dan pelayanan air bersih, karena air merupakan kebutuhan pokok dan sumber kehidupan bagi manusia dan seluruh makhluk hidup lainnya. Berdasarkan hasil pengamatan dan

studi pendahuluan pada PDAM kota Pontianak terdapat fenomena, bahwa penegakan disiplin kerja pegawai masih belum dilakukan sesuai dengan Peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 Tanggal 1 Juli 2013 BAB II pasal 2 bagian kesatu poin c dan d serta bagian kedua poin b tentang tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi, antara lain: tidak adanya kejelasan kewenangan dalam pemberian hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin jam kerja yang dikenal dengan istilah 705, yaitu pegawai tersebut datang ke kantor dan absen pada jam 7.00 wib, akan tetapi setelah absen pegawai yang bersangkutan meninggalkan pekerjaan tanpa ada keterangan atau perintah dinas, dan kembali lagi hanya untuk absen pada pukul 17.00 wib. Masih rendahnya pemahaman (interpretasi) pegawai terhadap peraturan Direktur Utama, terlihat dari pegawai yang absen

(tidak masuk kantor) tanpa ada keterangan selama lebih 10 hari kerja berturut-turut dalam 1 (satu) bulan. Hal tersebut bertentangan dengan Peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 Tanggal 1 Juli 2013, BAB II pasal 2, yang berbunyi “pegawai wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin belum dilaksanakan secara konsisten, atau tidak ada ketegasan dari pihak pimpinan dalam pemberlakuan sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai, hal tersebut terlihat dari pegawai terlambat masuk kantor dan meninggalkan kantor sebelum waktunya (pulang cepat). Selain itu sebagian besar pegawai tidak mengikuti penggunaan seragam yang sudah ditentukan. Terhadap permasalahan tersebut, pimpinan PDAM sudah mengetahuinya, karena sudah bukan merupakan rahasia umum di lingkungan PDAM, akan tetapi tidak adanya ketegasan tindakan dari pimpinan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: untuk mendiskripsikan dan menganalisa proses implementasi Peraturan Nomor 146/KEP-PDAM/2013 tentang Disiplin Dan

Hukuman Disiplin Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Di Kota Pontianak.

B. KAJIAN PUSTAKA

Mengutip pendapat Mustopadijaja (2003:5), yang mengatakan bahwa: kebijakan publik pada dasarnya adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan tertentu, untuk melaksanakan kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi yang berwenang dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan Negara. Sedangkan implementasi kebijakan 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. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan/mengatur proses implementasinya.

Sebagai acuan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan masih rendahnya penegakan peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013, penulis mengacu pada pendapat yang

dikemukakan Jones (1994:296), dimana implementasi merupakan proses yang memerlukan tindakan-tindakan sistematis yang terdiri dari:

1. Dimensi Organisasi

Implementasi kebijakan memerlukan perintah atasan yang jelas dan tegas, dan perlu memberikan sanksi bagi aparat yang melanggar, sebagaimana dikemukakan oleh Jones (1994:176), bahwa setiap kegiatan memerlukan organisasi yang mampu berkomunikasi dengan pihak yang membuat kebijakan dan juga dengan pihak yang melaksanakan kebijakan. Tujuan organisasi adalah menjalankan program-program yang telah dirancang. Dimensi organisasi meliputi;

- 1). *Staff*; Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan.
- 2). *Authority* (kewenangan) yang cukup; Wewenang merupakan hubungan antara individu, satu dengan lainnya kebawah. Selanjutnya Ndraha (2003:99), mengatakan bahwa wewenang atau kewenangan merupakan kekuasaan atau hak yang diberikan atau didelegasikan,

keputusan untuk mengambil keputusan atau mengadili, bertindak atau memerintah yang harus dibedakan dengan istilah kesewenang-wenangan (*authocracy-authocratic*).

- 3). *Facilities*; Dukungan fasilitas berupa sarana dan prasarana sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Penyediaan fasilitas kerja disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam hal ini juga berhubungan dengan fungsi, jabatan, dan kebijaksanaan organisasi dengan tujuan agar setiap pegawai dapat melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan dapat berprestasi lebih baik. Sehubungan dengan dukungan sumber daya sarana dan prasarana ini, organisasi, interpretasi dan aplikasi.

2. Dimensi Interpretasi

Dimensi interpretasi mengutip pendapat Jones (1994:178): agar tidak terjadi kebingungan apa yang akan dilakukan oleh para pelaksana kebijakan, maka mereka yang menerapkan keputusan haruslah memahami dan mengetahui apa yang seharusnya mereka lakukan, sehingga para pelaksana dapat memahami dengan pasti tujuan apa yang hendak dicapai dalam implementasi kebijakan tersebut. Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi interpretasi yang telah dipaparkan, jelaslah

bahwa para pelaksana kebijakan harus memahami dan mengetahui dengan baik mengenai substansi kebijakan, makna kebijakan, dan tujuan kebijakan agar penafsiran ini tidak menyimpang dari kebijakan tersebut.

3. Dimensi Aplikasi

Aplikasi ialah penerapan secara rutin dari segala keputusan dan peraturan-peraturan dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk tercapainya tujuan kebijakan. Jones, (1994: 328), mengemukakan bahwa: dalam aplikasi kebijakan, pelaksana dituntut untuk memiliki strategi yang tepat dalam melaksanakan kebijakan, disertai dengan pengelolaan terhadap pendukung kebijakan, serta antisipasi terhadap pihak yang dirugikan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka aplikasi kebijakan publik ini merupakan upaya yang menekankan *the establishment of policy goals*, agar tujuan kebijakan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan mengacu pada pendapat Jones (1994:296)), dalam melakukan analisis terhadap persoalan tersebut diharapkan implementasi disiplin dan hukuman disiplin pegawai dilaksanakan sesuai dengan peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013.

C. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini tergolong jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. Subjek penelitian adalah pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak, penunjukkan informan penelitian menggunakan teknik *purposive*, Sedangkan untuk melakukan *cross check* terhadap data primer yang diperoleh melalui wawancara kepada pegawai, penulis melakukan wawancara kepada informan kunci, yaitu: Direktur Administrasi dan keuangan PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak, Kabag. Umum dan Personalia PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak, Kasi Personalia PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak dan Karu Administrasi Pembinaan Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. Objek penelitian ini adalah implementasi peraturan Direktur Utama PDAM Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013, tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa di Kota Pontianak, yang menurut hemat penulis penegakan disiplin pegawai belum dilakukan secara maksimal oleh

manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: observasi, wawancara, dan teknik dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data melalui pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dengan didukung oleh alat bantu, seperti alat tulis dan alat lainnya. Untuk membantu memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan mengacu pada model analisis data interaktif dari Miles and Huberman (dalam Sugiono 2011: 246-253), meliputi: reduksi data, display data, dan verifikasi data. Sedangkan validitas atau pemeriksaan keabsahan data, menggunakan teknik triangulasi dengan sumber data.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi peraturan nomor: 146/KEP/PDAM/2013 tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai PDAM tirta khatulistiwa Kota Pontianak, masih belum

diterapkan secara konsisten. Hal tersebut dilihat berdasarkan aspek: kemampuan sumberdaya pelaksana, tanggungjawab dan kewenangan pelaksana penegakan disiplin kerja pegawai pada PDAM kota Pontianak, terutama mengenai kewenangan dalam penegakan disiplin kerja pegawai masih kurang memadai, karena tidak adanya kejelasan kewenangan dalam pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja. Interpretasi pegawai terhadap peraturan Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai, masih rendah. Rendahnya pemahaman pegawai terhadap peraturan Direktur Utama terlihat dari masih terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai, misalnya datang ke kantor terlambat, tidak absen, tidak masuk kantor lebih dari seminggu berturut-turut. Pemberian pemahaman pegawai terhadap peraturan Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai sudah dilakukan dalam bentuk sosialisasi, baik secara langsung kepada pegawai antara lain melalui pertemuan yang dilakukan oleh masing-masing unit kerja, maupun berupa pembagian fotocopy peraturan. Aplikasi berkaitan dengan kejelasan petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis kewenangan dalam pemberian hukuman kepada pegawai yang melakukan tindak pelanggaran disiplin, secara jelas termuat

dalam peraturan Nomor: 146/KEP/PDAM/2013 tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai, akan tetapi aplikasi/penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin belum dilaksanakan secara konsisten, artinya tidak ada ketegasan dari pihak manajemen dalam pemberlakuan sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara organisatoris tanggungjawab untuk menegakkan disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak, berada pada masing-masing kepala bagian. Seperti pemberian teguran lisan, pembinaan dan pengawasannya dilakukan oleh kepala bagian pada masing-masing bagian, akan tetapi sanksi yang diberikan tidak konsisten, sehingga peraturan direktur umum tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan disiplin pegawai PDAM. Interpretasi pegawai terhadap peraturan Direktur Utama PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai, masih rendah. Rendahnya pemahaman pegawai terhadap peraturan Direktur Utama terlihat dari

masih terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Aplikasi/penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin belum dilaksanakan secara konsisten, artinya tidak ada ketegasan dari pihak manajemen dalam pemberlakuan sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.

Sebagai solusinya diharapkan adanya dukungan direksi terhadap usulan/rekomendasi penjatuhan hukuman dari Karu Administrasi Pembinaan Pegawai, Kasi Personalia serta Kabag. Umum dan Personalia terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. Implementor diharapkan dapat menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut konsekwensinya dan diinformasikan kepada pegawai melalui diskusi aktif baik secara formal maupun informal. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin hendaknya dilaksanakan secara konsisten, artinya pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner diberlakukan dalam cara yang sama, tidak membedakan dan diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

F. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

Agustino, L. 2006. *Politik dan Kebijakan Publik*. Bandung: Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPI) Bandung Bekerja sama dengan Puslit KP2W Lembaga Penelitian Unpad.

Anderson, J.E. 1979. *An Introduction*, 3 ed. Boston New York: Houghton Mifflin Company.

Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Dunn, William N. 1998. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Edisi 1: I. Penyunting Muhadjir Darwin. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Edwards III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington: Congressional Quarterly Inc.

Jones, Charles O. 1994. *An Introduction to the Study of Public Policy*. Third Edition Monterey, California: Books/Cole Publishing Company.

Miles Matthew B. dan A Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Tjetjep Rohendi Rohidi (Penterjemah). Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mustopadijaja. 2002. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Guru.

Widodo, Joko. 2008. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep Dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang : Bayumedia.

Winarno, Budi. 2002. *Teori Dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Presindo

2. Peraturan:

Peraturan Direktur Utama PDAM Kota Pontianak Nomor: 146/KEP-PDAM/2013 Tanggal 1 Juli 2013 BAB VII tentang disiplin dan hukuman disiplin pegawai.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : AMBRUDIN. M.
NIM / Periode lulus : E.2111057 / November
Fakultas/Jurusan : FISIP - IAN
E-mail address/HP :

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Fisip (*) pada Program Studi IAN Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul (**):

Implementasi Peraturan Nomor 146/KEP-PPDAM/2013
Tentang Disiplin dan Hukuman Disiplin Pegawai
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa
Di Kota Pontianak

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal

NIP.

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal: 2 NOV 2015

Ambrudin

(AMBRUDIN. M)
nama terang dan tanda tangan mhs

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).