

ABSTRACT

The process of disciplinary sentence of Civil Servants in the Government of West Sumatra Province is still considered problematic. This is evident from the trend of the increase in the number of disciplinary violations of Civil Servants since 2011 to 2015. In addition, not optimal supervision, disobedience and lack of understanding implementor make enforcement of discipline by Regional Employment Board and Inspectorate looks still weak and indecisive.

The purpose of this study is to describe and analyze the implementation of disciplinary sentence policy in the Provincial Government of West Sumatra and analyze the supporting and hindering factors of this policy implementation by using four factors: Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure. Research methods and approach used is descriptive qualitative method. The key informants in this study is the Head of Development and Employee Welfare BKD, Employee Development Division Head of BKD, Assistant Superintendent at the Regional Inspectorate, the inspectorate Auditor, Chief Division Officer some SKPD and some civil servants in the Government of West Sumatra Province. Data collected through interviews, documentation, and observation. While technical analysis of the data in this study using an interactive model analysis.

This study shows that the overall implementation of the policy of this disciplinary punishment has not done well. It can be seen from several stages in the process of disciplinary punishment that does not comply with the legislation and technical standards that have been set. Stages in question is the examination and the Session of Employee Advisory Assembly which is precisely the two most important stages and determine the quality and effectiveness of the process of sentencing the discipline. Then some of the factors that hinder the implementation of the disciplinary sentence policy are communication and disposition, while the supporting factors of this policy implementation are resources and bureaucratic structures.

Suggestions presented in this study among other things, the establishment of the inspection team as mandated by Article 25 of Government Regulation No. 53 of 2010 about Discipline of Civil Servants, or strengthen the legal basis of Employee Advisory Assembly with Governor regulations including authority. In addition, it needs to be a coordination meeting or socializing legislation related disciplinary sentence policy, to provide education and training for operating staff and staff inspectors to improve its ability to analyze cases of disciplinary violations. And lastly, it needs to be replicated on the Standard Operating Procedure (SOP) BKD related to the imposition of disciplinary punishment of Civil Servants so that the implementation can be more effective and realistic for the implementor in the field.

Keywords: Discipline, Punishment, Implementation, Policy, Employee Advisory Assembly

INTISARI

Proses penjatuhan hukuman disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dinilai masih bermasalah. Hal ini terlihat dari tren kenaikan jumlah pelanggaran disiplin PNS sejak tahun 2011 hingga 2015. Di samping itu, belum optimalnya pengawasan, ketidakpatuhan dan rendahnya pemahaman implementor membuat penegakan disiplin oleh BKD dan Inspektorat terlihat masih lemah dan tidak tegas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis implementasi kebijakan penjatuhan hukuman disiplin di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan ini dengan menggunakan empat faktor yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi. Metode penelitian dan pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD, Kepala Sub Bidang Pembinaan Pegawai BKD, Inspektur Pembantu Wilayah pada Inspektorat, Auditor pada inspektorat, beberapa Kepala Bagian Kepegawaian SKPD dan beberapa PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi di lapangan. Sedangkan teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model interaktif.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara umum implementasi kebijakan penjatuhan hukuman disiplin ini belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa tahapan dalam proses penjatuhan hukuman disiplin yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar teknis yang telah ditetapkan. Tahapan yang dimaksud adalah pemeriksaan dan Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai yang justru merupakan dua tahapan penting dan paling menentukan kualitas dan efektifitas dari proses penjatuhan hukuman disiplin ini. Kemudian beberapa faktor yang menghambat implementasi kebijakan penjatuhan hukuman disiplin yaitu komunikasi dan disposisi, sedangkan faktor pendukung implementasi kebijakan ini adalah sumber daya dan struktur birokrasi.

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini diantaranya, pembentukan tim pemeriksa sebagaimana yang diamanatkan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, atau menguatkan dasar hukum Tim MPP dengan peraturan Gubernur termasuk kewenangannya. Selain itu, perlu dilakukannya rapat koordinasi atau sosialisasi peraturan perundang-undangan terkait kebijakan penjatuhan hukuman disiplin, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi staf pelaksana dan staf pemeriksa untuk meningkatkan kemampuannya dalam menganalisis kasus-kasus pelanggaran disiplin. Dan terakhir, perlu dilakukan kajian ulang mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) BKD yang berkaitan dengan penjatuhan hukuman disiplin PNS agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan lebih efektif dan realistis bagi implementor di lapangan.

**Keywords: Disiplin, Hukuman, Implementasi, Kebijakan, Majelis
Pertimbangan Pegawai**