

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pelayanan publik yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Pusat telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan beberapa definisi antara lain dalam pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar.

Kemudian dalam pasal 1 ayat (3) juga menyebutkan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. Selanjutnya dalam pasal 1 ayat (4) disebutkan juga bahwa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan Disiplin. Sedangkan di dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi. Dengan penetapan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik, kode perilaku, serta pengembangan kompetensi.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang -Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah sangat jelas mengatur soal Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga sangat tidak beralasan kalau Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak melakukan tugas dan

tanggung jawab secara baik. Apalagi Peraturan Pemerintah (PP) No 10 Tahun 2010 sangat tegas mengatur soal Disiplin Aparatur Sipil Negara, itu sebabnya kondisi yang ada di Kabupaten Mamberamo Raya khususnya pada bagian Umum Sekretariat Daerah harus di benahi secara menyeluruh melalui kontribusi kepemimpinan daerah yang handal. Berdasarkan hal - hal yang di ungkapkan di atas, penulis merasa penting dan tertarik untuk meneliti tentang;

Banyak kekurangan yang terjadi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN), secara khusus dalam hal Pelayanan publik di saat ini di Kabupaten Mamberamo Raya terbengkalai selama dua tahun terakhir ini akibat sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) di Mamberamo Raya membolos, dalam sidak mendadak dalam hal ini Sekretaris Daerah (SETDA) Kabupaten Mamberamo raya pada tanggal 28 februari 2019 pukul 09:30 WP ( koranJUBI.COM.ID) hanya ada lima Aparatur Sipil Negara (ASN) sekretariat daerah kabupaten Mamberamo raya yang sementara bekerja di kantor.

Menurut SETDA Kabupaten Mamberamo Raya mengatakan sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) terbiasa membolos kerja dalam jangka waktu lama. Bukan hanya pegawai biasa, diantara para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rajin membolos itu juga terdapat para pejabat kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan kepala bagian yang sudah lama meninggalkan tempat tugas, sehingga tegas Bapak SETDA (Drs.Suwita,S.Sos.,M.Si) Kabupaten Mamberamo Raya menyatakan tidak akan ragu untuk mencopot pejabat yang tetap mangkir kerja.

Oleh sebab itu harus dirubah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang malas akan ditindak lebih tegas, karena mereka ditempatkan di Kabupaten Mamberamo Raya untuk bekerja dan bukan untuk jalan-jalan ujar Bapak SETDA (Drs.Suwita,S.Sos.,M.Si) saat dari pihak media yaitu koran JUBI.COM.ID menghubungi melalui telepon selulernya (Hp) pada hari jumat (1 Maret 2019).

SETDA yang baru dilantik di Kabupaten Mamberamo Raya pada hari selasa tanggal 26 Februari 2019 memerintahkan seluruh ASN yang meninggalkan lokasi kerja segera kembali ke Kabupaten Mamberamo Raya, melalui radiogram dan media massa kepada semua Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk kembali bekerja. Dan apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) mengabaikan radiogram tersebut maka akan mendapat teguran secara tertulis dan akan mendapat sanksi yang lebih keras bila perlu diganti ujar Bapak SETDA (Drs.Suwita,S.Sos.,M.Si) Kabupaten Mamberamo Raya.

Dalam penjelasan Bapak SETDA (Drs.Suwita,S.Sos.,M.Si) Kabupaten Mamberamo Raya melalui koran JUBI.CO.ID yang tertanggal 01

maret 2019 sangat menyesal dengan kelakuan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Mamberamo Raya yang tidak patuh dengan Peraturan Pemerintah (PP) No 10 Tahun 2010, dimana Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Mamberamo Raya dalam hal ini sering bolos kerja berangkat ke Jayapura, Serui dll itu berbulan - bulan sehingga pada saat pelaksanaan SIDAK dari kantor ke kantor yang dilakukan oleh bapak SETDA (Drs.Suwita) , merasa Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Mamberamo Raya tidak memiliki disiplin kerja sama sekali.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan judul diatas sebagai berikut:

**“Evaluasi Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya”**

*(Studi Pada Jam Kerja Aparatur Sipil Negara)*

## **1.2.Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Disiplin jam kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Disiplin jam kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas dan fungsi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Untuk mengetahui **Disiplin Jam Kerja ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi** pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya.
2. Untuk mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan fungsi **Disiplin Jam Kerja ASN** pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian
- 1.4 Sistematika Penulisan
- 1.5 Tujuan Pustaka
- 1.6 Metode Penelitian
- 1.7 Kondisi Demografis Wilayah Penelitian

#### **BAB II GAMBARAN UMUM**

- 1.1 Kondisi Demografis Wilayah Penelitian
- 2.2. Struktur Organisasi SETDA
- 2.3.Keadaan Pegawai
- 2.4.Aspek Budaya
- 2.5.Aspek Pemerintahan

## BAB III PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

3.1 Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)

3.2. Apa yang harus diperhatikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah khususnya Bagian Umum tentang Disiplin.

3.3. Apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya.

3.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya

## BAB IV ANALISIS DATA

4.2. Apa yang harus diperhatikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah khususnya Bagian Umum tentang Disiplin.

4.3. Apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya.

4.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya

## BAB V PENUTUP

### 5.1 ESIMPULAN

### 5.2 SARAN

## **1.5 Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1 Evaluasi Kebijakan**

#### **A. Pengertian Evaluasi**

Evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup suptansi, implementasi dan dampak (Anderson:1975). Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional yang artinya evaluasi kebijakan tidak hanya di lakukan pada tahap akhir saja melainkan kepada seluruh proses kebijakan.

Sebuah kebijakan publik tidak bisa dilepas begitu saja, tanpa dilakukan evaluasi. Evaluasi kebijakan dilakukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik untuk pertanggung jawaban kepada publiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi dibutuhkan untuk melihat kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

Menurut Winarno (2008:225) bila kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan yang berurutan, maka evaluasi kebijakan merupakan tahap akhir dalam proses kebijakan. Namun demikian, ada beberapa ahli yang mengatakan sebaliknya bahwa evaluasi bukan merupakan tahap akhir dari proses kebijakan publik. Pada dasarnya kebijakan publik dijalankan dengan maksud tertentu, untuk meraih tujuan - tujuan tertentu yang berangkat dari masalah - masalah yang telah

dirumuskan sebelumnya. Evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik meraih hasil yang diinginkan. Seringkali terjadi, kebijakan publik gagal meraih maksud atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, evaluasi kebijakan ditujukan untuk melihat sebab - sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan publik yang telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan. Dalam bahasa yang lebih singkat evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai `` manfaat'' suatu kebijakan.

Secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak. Dalam hal ini, evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap perumusan masalah - masalah kebijakan, program - program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi, maupun tahap dampak kebijakan. Menurut Putra (2003:100-101) mengemukakan tiga macam evaluasi kebijakan publik yaitu:

- Evaluasi administrasi, yaitu evaluasi yang dilakukan di dalam lingkup pemerintahan atau di dalam instansi - instansi. Sorotan dari evaluasi ini adalah hal - hal yang berkaitan dengan prosedur kebijakan publik dan aspek finansial.

- Evaluasi yudisial yaitu evaluasi yang berkaitan dengan objek - objek hukum. Apakah terdapat pelanggaran hukum atau tidak dari kebijakan publik yang sedang dievaluasi,
- Evaluasi politik, yaitu evaluasi yang menyangkut pertimbangan - pertimbangan politik dari suatu kebijakan.

Evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak (Anderson:1975). Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja melainkan kepada seluruh proses kebijakan. Menurut W.Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yang berhubungan masing - masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Evaluasi mencakup kesimpulan + klarifikasi + kritik + penyesuaian dan perumusan masalah kembali.

Ini ada gambar

Menurut Lester dan Stewart, evaluasi kebijakan dapat di bedakan kedalam dua tugas yang berbeda:

1. Untuk menentukan konsekuensi - konsekuensi apa yang ditimbulkan oleh suatu kebijakan dengan cara menggambarkan dampaknya.
2. Untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dari suatu kebijakan berdasarkan standar atau kriteria yang menetapkan sebelumnya.

## **B. Tipe Evaluasi Kebijakan**

Menurut Mustopadijaja (2002:46) Evaluasi kebijakan adalah berkaitan dengan tujuan, sasaran kebijakan, kelompok sasaran (target groups) yang ingin dipengaruhi, berbagai instrumen kebijakan yang digunakan, responsi dari lingkungan kebijakan, kinerja yang di capai, dampak yang terjadi dan sebagainya.

Evaluasi kebijakan publik dimaksudkan untuk melihat atau mengukur tingkat kinerja pelaksanaan suatu kebijakan publik yang latar belakang dan alasan-alasan diambilnya sesuatu kebijakan, tujuan dan kinerja kebijakan, berbagai instrumen kebijakan yang dikembangkan dan dilaksanakan, responsi kelompok sasaran serta konsistensi aparat, dampak yang timbul dan perubahan yang ditimbulkan, perkiraan perkembangan tanpa kehadirannya dan kemajuan yang dicapai kalau kebijakan dilanjutkan atau diperluas. Evaluasi kebijakan bisa saja mempersoalkan pada tataran “abstrak” berupa pemikiran, teori, ataupun paradigma yang mendasari suatu kebijakan apabila dipandang perlu.

## **C. Pendekatan Evaluasi**

1. Evaluasi semu. Evaluasi semu (pseudo evaluation) adalah pendekatan evaluasi yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang terpercaya dan valid mengenai hasil - hasil kebijakan, manfaat atau nilai dari hasil kebijakan tersebut pada individu, kelompok atau masyarakat. Asumsi yang digunakan adalah ukuran tentang manfaat atau

nilai merupakan sesuatu yang terbukti dengan sendirinya atau tidak kontroversial.

2. Evaluasi formal adalah pendekatan evaluasi yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang terpercaya dan valid mengenai hasil - hasil kebijakan berdasarkan sasaran program kebijakan yang telah ditetapkan secara formal oleh pembuat kebijakan.
3. Evaluasi keputusan teoretis adalah pendekatan evaluasi yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang dapat dipercaya dan valid mengenai hasil - hasil kebijakan yang secara eksplisit diinginkan oleh berbagai stakeholder.

#### **D. Langkah Evaluasi**

Edward A. Schuman mengemukakan 6 langkah dalam evaluasi kebijakan , yaitu:

1. Mengidentifikasi tujuan program yang akan dievaluasi.
2. Analisis terhadap masalah
3. Deskripsi dan Standarisasi kegiatan
4. Pengukuran terhadap tingkatan perubahan yang terjadi
5. Menentukan apakah perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut atau karena penyebab yang lain.
6. Beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak.

## **E. Fungsi Evaluasi**

1. Yang paling penting evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan nilai dan kesempatan telah dicapai melalui tindakan publik.
2. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai - nilai yang mendasari tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target. Nilai juga dikritik dengan menanyakan secara sistematis kepantasan tujuan dan target dalam hubungan dengan masalah yang dituju. Dalam kepantasan tujuan dan sasaran, analisis dapat menguji alternatif sumber nilai maupun landasan mereka dalam berbagai bentuk rasionalitas (teknis, ekonomis legal, sosial, substantif).
3. Evaluasi memberikan sumbangan pada aplikasi metode - me analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi. Informasi tentang tidak memakainya kinerja kebijakan dapat memberi sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan, sebagai contoh dengan menunjukkan bahwa tujuan dan target perlu didefinisikan ulang. Evaluasi dapat pula menyumbang pada definisi alternatif kebijakan yang baru atau revisi kebijakan dengan menunjukkan bahwa alternatif kebijakan yang diunggulkan sebelumnya perlu dihapus dan diganti dengan yang lain.

## **F. Empat (4) Fungsi Evaluasi Kebijakan Publik**

1. Eksplanasi melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola - pola hubungan antar berbagai dimensi realitas yang diamatinya. Dari evaluasi ini evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi dan aktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan kebijakan.
2. Kepatuhan melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya sesuai dengan standar dan produser yang ditetapkan oleh kebijakan.
3. Audit melalui evaluasi dapat diketahui apakah output benar - benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.
4. Akunting dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial ekonomi dari kebijakan tersebut.

## **G. Evaluasi Kebijakan Yang Baik**

Harus Mempunyai Beberapa Syarat Pokok:

1. Tujuannya menemukan hal - hal yang strategis untuk meningkatkan kinerja kebijakan.
2. Yang bersangkutan harus mampu mengambil jarak dari pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan target kebijakan.
3. Prosedur evaluasi harus dapat dipertanggung jawabkan secara metodologi.
4. Petunjuk praktis evaluasi implementasi kebijakan publik.

## **H. Indikator Evaluasi**

dalam bukunya Budi Winarno, kebijakan publik teori dan proses (2008) mengutip pernyataan Eduard A Sucman yaitu disisih lain lebih masuk ke sisi praktis dengan mengemukakan beberapa evaluasi kebijakan antara lain ;

1. Mengidentifikasi tujuan program yang akan di evaluasi.
2. Analisis terhadap masalah.
3. Deskripsi dan standarisasi kegiatan.
4. Pengukuran terhadap tingkatan perubahan yang terjadi.
5. Menentukan apakah perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut atau karena penyebab lain.
6. Beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak.

## **I. Tujuan Evaluasi**

1. Menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan. Melalui evaluasi maka dapat diketahui derajat pencapaian tujuan dan sasaran.
2. Mengukur tingkat efisiensi. Dengan evaluasi juga dapat diketahui berapa biaya dari suatu kebijakan.
3. Mengukur tingkat keluaran (outcome). Suatu kebijakan. Salah satu tujuan evaluasi adalah mengukur berapa besar dan kualitas pengeluaran atau output dari suatu kebijakan.
4. Mengukur dampak suatu kebijakan. Pada tahap lebih lanjut, evaluasi ditujukan untuk melihat dampak dari suatu kebijakan, baik dampak positif maupun negatif.

5. Untuk mengetahui apabila ada penyimpangan. Evaluasi juga bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan - penyimpangan yang mungkin terjadi, dengan cara membandingkan antara tujuan dan sasaran dengan pencapaian target.
6. Sebagai bahan masukan (input) untuk kebijakan yang akan datang. Tujuan akhir dari evaluasi adalah untuk memberikan masukan bagi proses kebijakan ke depan agar dihasilkan kebijakan yang lebih baik.

#### **J. Alasan Evaluasi Kebijakan**

1. Untuk mengetahui tingkat efektifitas suatu kebijakan, yakni seberapa jauh suatu kebijakan mencapai tujuannya.
2. Mengetahui kinerja suatu kebijakan berhasil atau gagal. Dengan melihat tingkat efektifitas Nya, maka dapat disimpulkan apakah suatu kebijakan berhasil atau gagal.
3. Memenuhi aspek akuntabilitas publik. Dengan melakukan penilaian kinerja suatu kebijakan, maka dapat dipahami sebagai bentuk pertanggung jawaban pemerintah kepada publik sebagai bentuk pemilik dana dan mengambil manfaat dari kebijakan dan program pemerintah.
4. Menunjukkan pada stakeholder manfaat suatu kebijakan. Apabila tidak dilakukan evaluasi sebuah kebijakan, para stakeholder, terutama kelompok sasaran tidak mengetahui secara pasti manfaat dari sebuah kebijakan atau program.

5. Agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Pada akhirnya, evaluasi kebijakan bermanfaat untuk memberikan masukan bagi proses pengambilan kebijakan yang akan datang agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sebaliknya, dari hasil evaluasi diharapkan dapat ditetapkan kebijakan yang lebih baik.

### **K. Manfaat Evaluasi**

Terdapat beberapa alasan untuk menjawab mengapa perlu ada kegiatan evaluasi kebijakan. Alasan tersebut dapat diklarifikasikan menjadi dua dimensi, internal dan eksternal. Yang bersifat internal, antara lain:

1. Untuk mengetahui keberhasilan suatu kebijakan. Dengan adanya evaluasi kebijakan dapat ditemukan informasi apakah suatu kebijakan sukses atau sebaliknya.
2. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan. Kegiatan evaluasi kebijakan dapat mengemukakan penilaian apakah suatu kebijakan mencapai tujuannya atau tidak.
3. Untuk menjamin terhindar Nya pengulangan kesalahan (guarantee to non-recurrence). Informasi yang memadai tentang nilai sebuah hasil kebijakan dengan sendirinya akan memberikan rambu agar tidak terulang kesalahan yang sama dalam implementasi yang serupa atau kebijakan yang lain pada masa - masa yang akan datang.

Sedangkan alasan yang bersifat eksternal paling tidak untuk dua kepentingan:

1. Untuk memenuhi prinsip akuntabilitas publik. Kegiatan penilaian terhadap kinerja kebijakan yang telah diambil merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban terhadap kebijakan kepada publik, baik yang terkait secara langsung maupun tidak dengan implementasi tindakan kebijakan.
2. Untuk menyosialisasikan manfaat sebuah kebijakan. Dengan adanya kegiatan evaluasi kebijakan, masyarakat luas, khususnya kelompok sasaran dan penerima, manfaat dapat mengetahui manfaat kebijakan secara lebih terukur.

#### **L. Kendala Evaluasi**

Kendala psikologi banyak aparat pemerintah masih alergi terhadap kegiatan evaluasi, karena dipandang berkaitan dengan prestasi dirinya. Apabila hasil evaluasi menunjukkan kurang baik, bisa jadi akan menghambat karier mereka. Sehingga banyak aparat memandang kegiatan evaluasi bukan merupakan bagian penting dari proses kebijakan publik. Evaluasi hanya dipahami sebagai kegiatan tambahan yang boleh dilakukan dan boleh tidak.

Kendala ekonomis kegiatan evaluasi membutuhkan biaya yang tidak sedikit, seperti biaya untuk pengumpulan dan pengolahan data, biaya untuk para staf administrasi, dan biaya untuk evaluator. Proses evaluasi akan mengalami hambatan apabila tanpa dukungan finansial.

Kendala teknis evaluator sering dihadapkan pada masalah tidak tersedianya cukup data dan informasi yang up to date. Di samping itu, data yang ada kualitasnya kurang baik, karena supply data kepada suatu instansi yang lebih

tinggi dari instansi yang lebih rendah hanya dipandang sebagai pekerja rutin dan formalitas tanpa memperhitungkan substansi nya.

Kendala politis evaluasi sering terbentur dan bahkan gagal karena alasan politis. Masing - masing kelompok bisa jadi saling menutupi kelemahan dari implementasi suatu program dikarenakan ada deal atau bargaining politik tertentu.

Kurang tersedianya evaluator, (fikiporniadi.blongspot.com) (Depositing 29 April 2014 oleh Anonymous)

### **1.5.2 Disiplin ASN**

Pengertian Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya.

Oleh sebab itu pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral

dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional dan bermoral, seorang Pegawai Negeri Sipil harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi peraturan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipi untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang hukum jabatan. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam usaha swasta, dan yang terakhir adalah

dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan - ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam Peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Tujuan Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai Aparatur Pemerintah dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Menurut M Suparno (1992:85), Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi, apabila kewajiban kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka

yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Namun dalam kenyataannya, peraturan yang telah diterbitkan pemerintah diatas tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Masalah kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indisipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan Masyarakat.

#### **2.1.4 Faktor - Faktor Penting Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)**

##### **A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan beberapa temuan empiris lainnya seperti temuan empiris dari penelitian Maharani dan Rahmawati (2010), Charlie (2010) Brahma sari dan Segar (2009), Siaga (2012), Prakata dan Raharja (2012),

Supination (2011), Hakim (2012), dan Seraya (2013). Hal ini menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut.

Disiplin kerja yang tinggi berarti Aparatur Sipil Negara memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila iya melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang tinggi berarti Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang - undangan atau peraturan kedinasan. Jika kondisi ini terpenuhi, maka setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) akan bekerja sesuai harapan instansi yang pada akhirnya akan memiliki kontribusi besar dalam mewujudkan tujuan organisasi.

## **B. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian seperti beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti (2012), Suniastuti (2012), Brahma sari dan Segar (2009), Isyarat dan Sharma (2013), Rasyid et al (2013), Susana (2012), dan Susan dan Baskara (2012).

Temuan ini menjelaskan bahwa peran kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin memiliki dampak yang menentukan tingkat disiplin

kerja bawahannya. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya (Robbins dan Coulter ,2010). Dengan demikian, bagaimana seorang pemimpin berperilaku dan bersikap akan mempengaruhi tindakan bawahannya. Jika pemimpin konsisten memberikan teladan, adil, bijaksana, dan tegas dalam menjalankan aturan untuk mewujudkan tujuan organisasi, serta efektif dalam melakukan pengawasan suatu organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan atau menurunkan tingkat disiplin bahwa yang dipimpinnya.

### **C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rasyid et al (2013) dan Mariani (2012) yang telah membuktikan bahwa kompensasi memiliki peran dalam menentukan disiplin kerja.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy,2008.4). Kompensasi menjadi pendorong utama bagi seorang yang bekerja, karena kompensasi adalah alat untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Ketika disiplin pegawai ikut menentukan besaran kompensasi yang diterima, maka pegawai cenderung akan lebih disiplin untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya. Oleh karena itu, semakin besar kompensasi yang diterima seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) akan mendorongnya untuk semakin disiplin. Selain itu, sesuai besaran kompensasi dengan harapan pegawai dan kemampuan

kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan akan sangat berperan pula menentukan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### **D. Pengaruh Hukuman Disiplin Terhadap Disiplin Kerja**

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini tidak mendukung pengaruh hukuman disiplin terhadap disiplin kerja, dengan kata lain hukuman disiplin tidak terbukti pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005:194) dan Mondy (2008:162), namun sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu staf di salah satu SKPD yang menyatakan bahwa hukuman yang diberikan belum mampu menghilangkan perilaku tidak disiplin yang muncul. Bisa jadi karena hukuman yang diberikan tidak dijalankan dengan tegas atau tingkat hukuman yang diberikan tidak cukup memberikan efek jera. Hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya penerapan hukuman disiplin tidak merebah tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### **E. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Brahma sari dan Segar (2009), Maryadi (2012), Suana (2012), dan Isyarat dan Sharma (2013). Temuan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang dimiliki dan dihayati para anggota organisasi tersebut akan menentukan bagaimana perilaku disiplin mereka. Budaya organisasi yang mengandung nilai - nilai, prinsip - prinsip, tradisi, dan

acara - acara bekerja yang mendukung disiplin kerja cenderung akan mendorong anggota organisasi tersebut untuk berperilaku disiplin. Semakin kuat budaya tersebut tertanam dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja para anggota organisasi tersebut. Dengan demikian, semakin kuat budaya organisasi yang mendukung perilaku disiplin maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kepemimpinan Kompensasi dan Budaya Organisasi telah terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun demikian, dari keempat faktor tersebut, Budaya organisasi adalah faktor yang memiliki pengaruh terkuat terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berbagai nilai - nilai, prinsip dan kebiasaan berorganisasi yang terkandung di dalam Budaya Organisasi tampak menjadi penentu terkuat tingkat Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### **3.1.4 Kerangka Pikir**

Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan sebuah variabel yang didalamnya terkandung tiga aspek yang menjadi fokus penelitian. Variabel tersebut adalah Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara dengan aspek-aspek yang akan diteliti yaitu : Aspek Disiplin Masuk dan Pulang Kantor Tepat waktu; Aspek Disiplin Dalam Bekerja; dan Aspek Ketaatan pada berbagai aturan hukum yang berlaku dalam organisasi.

Ketiga aspek itu masing-masing adalah aspek Masuk dan Pulang kantor tepat waktu. Hal ini sesungguhnya menjadi indikator utama untuk

mengukur kedisiplinan aparatur sipil negara. bagaimana seorang aparatur sipil negara bisa melakukan hal sederhana dengan datang ke kantor tetap pada waktu yang ditetapkan kemudian pulang juga sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam aturan.

Aspek disiplin dalam bekerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seorang ASN pada saat bekerja. Disiplin dalam bekerja dimaksudkan bahwa tidak terganggu dan terpengaruh dengan sesuatu yang menggangu. Ia juga menyelesaikan tugas tetap waktu dan melaporkan hasilnya kepada pimpinan atau atasannya sehingga yang bersangkutan telah menjalankan kewajibannya untuk berdisiplin dalam bekerja.

Aspek terakhir adalah aspek ketaatan pada aturan hukum. aspek ini memang membutuhkan tingkat kesadaran, pengetahuan, motivasi dan keteladanan dari seorang pimpinan sehingga menjadi rule model bagi bawahannya. Itu sebabnya dalam penelitian ini, penulis menetapkan hal ini sebagai salah satu aspek yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja ASN pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Raya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini yang menjelaskan hubungan dan keterkaitan variabel dan indikator yang penulis gunakan.

### **Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan Aparatur Sipil Negara ( ASN)

yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan peranan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) . Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan Undang - Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) yang di serahkan tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) . Adapun tugas pemerintah dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai Aparatur Sipil Negara

(ASN) harus memiliki profesi dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam recruitment, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Adapun Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, pengajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Dalam upaya menjaga netralitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dari pengaruh partai politik dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan, dan persatuan Aparatur Sipil Negara (ASN), serta dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaga pada tugas yang dibebankan, Aparatur Sipil Negara (ASN) dilarang menjadi anggota dan / pengurus partai politik.

Untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam undang - undang ini ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaannya. Selain itu Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh jaminan sosial.

Dalam rangka penetapan kebijakan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), dibentuk KASN yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Pembentukan KASN ini untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN).

KASN beranggotakan 7 (tujuh) orang yang terdiri dari seorang ketua merangkap anggota seorang wakil ketua merangkap anggota, dan 5 (lima) orang anggota. KASN dalam melaksanakan tugas dan wewenang nya dibantu oleh Asisten dan Pejabat Fungsional keahlian yang dibutuhkan. Selain itu KASN dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh seorang kepala sekretariat. Ketua, wakil ketua, dan anggota KASN ditetapkan dan diangkat oleh Presiden selaku kepala pemerintahan untuk masa jabatan selama 5 (lima) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

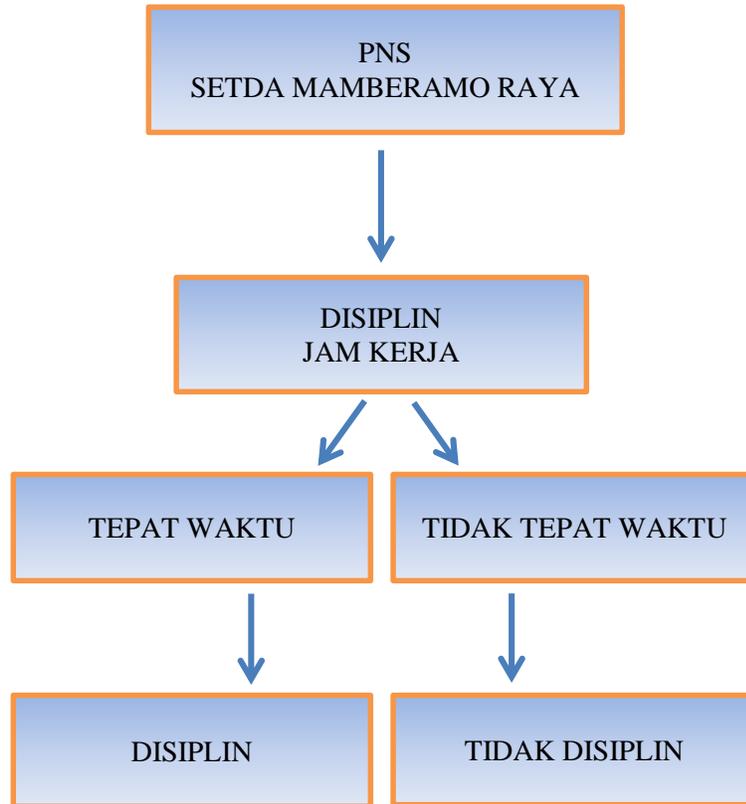
Untuk menyalurkan aspirasi dalam rangka pembinaan dan pengembangan profesi Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Republik Indonesia yang bertujuan menjaga kode seti profesi dan

standar pelayanan profesi Aparatur Sipil Negara (ASN) serta mewujudkan jiwa korps Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diperlukan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang diselenggarakan secara nasional.

Untuk membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu menyelenggarakan pelayanan publik dan menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia, perlu mengganti Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok -pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok - pokok Kepegawaian. Demikian juga dijelaskan pada pasal demi pasal itu sangat jelas tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : Olahan

### **1.5.5 Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

#### Definisi Konsep Menurut Parah Ahli

##### **A. Evaluasi kebijakan**

Evaluasi adalah gaya evaluasi dalam analisis kebijakan lebih menggambarkan dan menjelaskan kebijakan bertujuan menjelaskan tingkat penilaian konsistensi logis, efisiensi atau karakteristik etis.

Menurut Bahri (2008:30), Menguraikan pengertian konsep adalah satu arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama. Orang yang mewakili konsep mampu mengadakan abstraksi terhadap objek - objek yang di hadapi, sehingga objek - objek di tempatkan dalam golongan tertentu. Objek - objek dihadirkan dalam kesadaran orang dalam bentuk representasi mental. konsep seendiripun dapat dilambangkan dalam suatu kata.

Menurut Soedjadi (2000:14), Memberikan pengertian konsep adalah ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu istilah atau rangkaian kata.

Menurut Singarimbun dan Effendi (2009), menguraikan pengertian konsep dan definisi konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat di pakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Konsep merupakan suatu kesatuan pengertian tentang suatu hal persoalan yang dirumuskan. Dalam merumuskan kita harus dapat menjelaskannya sesuai dengan maksud kita memakainya.

Menurut Win Arno (2008:225) bila kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan yang berurutan, maka evaluasi kebijakan merupakan tahap akhir dalam proses kebijakan. Namun demikian, ada beberapa ahli yang mengatakan sebaliknya bahwa evaluasi bukan merupakan tahap akhir dari proses kebijakan publik. Pada dasarnya kebijakan publik dijalankan dengan maksud tertentu, untuk meraih tujuan - tujuan tertentu yang berangkat dari masalah - masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik meraih hasil yang diinginkan. Seringkali terjadi, kebijakan publik gagal meraih maksud atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, evaluasi kebijakan ditujukan untuk melihat sebab - sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan publik yang telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan. Dalam bahasa yang lebih singkat evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai `` manfaat'' suatu kebijakan.

## **B. Disiplin ASN**

Disiplin ASN Menurut PP No 10 Tahun 2010 dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah sangat jelas mengatur soal Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara sehingga sangat tidak beralasan kalau Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak melakukan tugas dan tanggung jawab secara baik. Apalagi PP No 10 Tahun 2010 sangat tegas mengatur soal Disiplin Aparatur Sipil Negara, itu sebabnya kondisi yang ada di Kabupaten Mamberamo Raya khususnya

pada bagian Umum Sekretariat Daerah harus di benahi secara menyeluruh melalui kontribusi kepemimpinan daerah yang andal.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, proses dan makna lebih di tonjolkan dalam penelitian kualitatif, landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

### **1.6.2 Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya surat izin penelitian dalam kurung waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 (satu) bulan pengumpulan data dan 1 (satu) bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung pada bulan Juni s/d bulan Juli 2020

### **1.6.3 Informan Penelitian**

Penulis melakukan wawancara dengan 4 orang informan yang terdiri dari:

- 1 Kabag ( Isak Bonai,S.IP)
- 2 Kasubag (Onesimus Windesi.S.Sos)
- 3 Pegawai yang melaksanakan perjalanan dinas (Dominggus Ayatanoi,S.Sos)
- 4 Pegawai yang stenby di tempat tugas (Tonci Setame, S.IP)

### **4.6.4 Tempat Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Mamberamo Raya khususnya: **Sekretariat Daerah, Bagian Umum Kabupaten Mamberamo Raya**

### **4.6.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **A. Wawancara**

Wawancara merupakan alat re-cking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya, dalam teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam, yang dimaksud wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai.

## **B. Studi Dokumen**

Studi dokumen dalam penelitian kualitatif maka perlu di jelaskan terlebih dahulu konsep atau pengertian dari istilah dokumen itu sendiri. Kata dokumen berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang artinya mengajar. Pengertian dari kata dokumen ini menurut Louis Gottschalk (1986:38) seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian, yaitu pertama berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah kedua di peruntukkan bagi surat-surat resmi dan surat - surat negara dan lain-lain.

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang terbentuk dokumentasi, dan sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat - surat, catatan harian, laporan, foto dan sebagainya.

Dalam penelitian sosial, masalah penelitian, tema, topik dan judul penelitian yang berbeda secara kualitatif maupun kuantitatif oleh sebab itu di dalam pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan, dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci oleh karena itu peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga bisa menganalisis, dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas.

## **1.6.6 Data Penelitian**

### **A. Data Primer**

Kebutuhan yang harus dipenuhi dimana para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Mamberamo Raya pada umumnya belum terpenuhi dengan baik, sehingga untuk memaksimalkan jam kerja agak kesulitan karena jarak yang ditempuh membutuhkan kesabaran. Oleh sebab itu yang terjadi pada Sekretariat Daerah Bagian Umum selalu saja ada kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) mendapat kendala saat menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bisa satu sampai dua hari baru bisa tuntas. Rata - rata jam kerja tidak menentu sehingga kadang para Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pada Bagian Umum SETDA sering tidak taat asas dalam arti bolos kerja, walaupun pimpinan (Bupati)

mengeluarkan aturan jam kerja tetapi kenyataannya yang terjadi tidak terpenuhi dengan baik.

## **B. Data Sekunder**

Data sekunder Yaitu Data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian oleh sebab itu kebutuhan yang sifatnya melengkapi kebutuhan Primer.

### **1.6.6 Teknik Analisis Data**

#### **A. Reduksi Data (Reduction Data)**

Data yang di peroleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu perlu dicatat secara terperinci. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data, yang artinya merangkum, memilih hal - hal yang pokok atau memfokus pada hal - hal yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

## **B. Penyajian Data (Display Data)**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya dalam penelitian. Dalam hal ini Miles dan Humberman (1984) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif / menguraikan atau menjelaskan.

## **C. Penarikan Kesimpulan (Verification)**

Verifikasi data penelitian yaitu menarik kesimpulan berdasarkan data - data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil kesimpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung atau menolak kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengkajian tentang kesimpulan yang telah diambil dengan data perbandingan teori tertentu. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang dapat dijadikan hasil penelitian yang dapat dipercayakan dan bertanggung jawabkan.

Menurut Milles dan Humberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.