



Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the Agency for Personnel and Human Resources Development Humans (BKPSDM) Tolitoli Regency

M. Gafur Supriady

Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Madako Tolitoli

ABSTRACT: The purpose of this study was to determine the implementation of the policy of Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline, Employee Discipline Agency at the Tolitoli Regency Personnel and Human Resources Development Agency. This study used descriptive qualitative method. In determining the research informants, the writer used purposive sampling technique so that five (5) people were selected. as for data collection techniques using interviews, observation and documentation. This study uses the theory of policy implementation which consists of 4 indicators, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results of this study indicate that of the four indicators, only one indicator is met and three indicators are not met, namely communication is an indicator that is fulfilled and indicators of resources, disposition and bureaucratic structure are indicators that are not fulfilled.

Keywords: employee discipline, policy implementation, government regulations

Corresponding Author: gafursupriady@gmail.com

**Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tolitoli**

M. Gafur Supriady

Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosisal Ilmu Politik
Universitas Madako Tolitoli

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dalam menentukan informan penelitian penulis menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga terpilih sebanyak lima (5) orang. adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan yang terdiri dari 4 indikator yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari empat Indikator tersebut hanya satu indikator yang terpenuhi dan tiga indikator tidak terpenuhi yaitu komunikasi adalah indikator yang terpenuhi dan indikator sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi adalah indikator yang tidak terpenuhi.

Kata Kunci: disiplin pegawai, implementasi kebijakan, peraturan pemerintah.

Submitted: 2 June; Revised: 14 June; Accepted: 26 June

Corresponding Author: gafursupriady@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari 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.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Kantor BKPSDM Kabupaten Tolitoli terdapat beberapa permasalahan terkait dengan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Diantaranya:

1. Sumber Daya

Sumber daya manusia pada Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manuusia belum dapat dikatakan baik. Hal ini berdasarkan pernyataan yang diperoleh dari salah satu informan penelitian bapak Djunaidi, SE mengatakan bahwa untuk sumber daya manusianya masih belum memenuhi standar karena saya selaku Kasubag Disiplin Pegawai yang dibantu oleh 10 staf yang masih kurang berkompeten dalam menjalankan tugas sebagai pengawas dalam pengimplementasian kebijakan ini. Selanjutnya untuk sumber daya sarana dan prasarannya masih belum baik. Karena belum diterapkannya *fingerprnt* yang digunakan untuk menunjang keberhasilan dari implementasi Peraturan Pemerintah tersebut. (*Sumber: Wawancara 11 Agustus 2021*)

2. Disposisi

Sebagian pegawai yang diberikan tugas untuk mengawasi kebijakan ini belum memiliki sikap kejujuran dan komitmen yang tinggi dalam melakukan pengawasan kepada pegawai yang menjalankan kebijakan ini. Misalnya masih banyak pegawai yang terlambat masuk kantor. Menurut pak Arif Effendi, SE selaku Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang membolos kerja. Para Pegawai Negeri Sipil berada diluar kantor walaupun jam istirahat Pegawai Negeri Sipil telah selesai. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemkab Tolitoli masih juga tidak mengetahui tentang pentingnya tingkat kedisiplinan. Hal itu dapat diketahui dari ketidak pedulian Pegawai Negeri Sipil akan jam kerja. Pegawai Negeri Sipil beranggapan bahwa apabila sudah jam sore dan tugas telah diselesaikan maka mereka dapat pulang terlebih dahulu sebelum jam dinas berakhir. (*Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021*)

3. Struktur Birokrasi

Standar Operasional Prosedur pada Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah diterapkan sekitar 80 persen. Hal ini diperkuat dari keterangan bapak Arif Effendi, SE mengatakan bahwa

standar operasional prosedur yang ada pada kantor BKPSDM ada akan tetapi pengorganisasiannya yang masih kurang tepat dimana masih ada pegawai masih ada pegawai yang sarjana ekonomi ditempatkan di bagian hukum. (Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021)

KAJIAN PUSTAKA

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Rangkaian implementasi kebijakan dapat diamati dengan jelas yaitu dimulai dari program, ke proyek dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen sektor publik. Kebijakan diturunkan berupa program program yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maupun kerjasama pemerintah dengan masyarakat.

George Edwards III dalam Tangkilisan (2003:11) ada beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu:

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 implementers*). 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.

2. Sumber Daya

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Edward III 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 disini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan.

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 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.

4. Struktur birokrasi

Struktur Birokrasi merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik. Walaupun sumber-sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau terealisasi karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik. Ada 2 (dua) karakteristik yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi atau organisasi kearah yang lebih baik yaitu pertama membuat *Standard Operating Procedures (SOP)* yang lebih fleksibel. Kedua melaksanakan fragmentasi, tujuannya untuk menyebar tanggung jawab berbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Salindeho, Okie M. (2015) menyatakan bahwa pegawai telah memahami Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang didalamnya mengatur tentang kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin. Tapi berdasarkan hasil wawancara kebanyakan Informan dalam melaksanakan peraturan pemerintah ini masih mendapati Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati peraturan pemerintah ini. Pimpinan harus mengarahkan dengan baik seluruh pegawai, sehingga pegawai dapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika Pegawai melakukan pelanggaran, maka pimpinan harus tegas dan menegur tanpa memandang bulu. Agar ada efek jera kepada pegawai yang melanggar Peraturan Pemerintah ini. Dengan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, maka peningkatan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik, dapat terwujud. Semangat pegawai dapat meningkat ketika pemerintah memberikan penghargaan (reward) bagi para pegawai yang disiplin. Oleh karena itu pemberian Reward harus ditingkatkan. Perlu adanya pembinaan khusus, dengan bertujuan untuk meningkatkan

kesadaran kepada pegawai yang masih sering melanggar peraturan pemerintah ini. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Musrya, A. R., Baharuddin, H., Said, F. M., (2020) menyatakan bahwa: (1) Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone belum terlaksana secara efektif, disebabkan karena kurangnya pemahaman pegawai tentang Peraturan Disiplin PNS termasuk kewajiban, larangan dan sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar ketentuan tersebut, dan juga masih kurang ketaatan pegawai pada aturan yang ada, sehingga pegawai tidak mampu melaksanakan kewajibannya secara efektif; dan (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, antara lain: kualitas PNS, perilaku PNS, kesejahteraan PNS, struktur hukum, budaya hukum, pengetahuan hukum, dan sanksi hukum.

Hal yang sama juga telah diungkapkan oleh Juliarso, A., (2018) menyimpulkan sebagai berikut : 1). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat kurang dilaksanakan dengan baik, hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi dengan berbagai pihak dalam mengatasi masalah disiplin pegawai sehingga masih adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. 2) Terdapat hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat diantaranya adalah kurangnya pemberian bimbingan maupun pengarahan yang diberikan oleh berbagai pihak dan kurangnya dukungan pegawai dalam mentaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja. 3) terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh Camat dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain melakukan koordinasi dengan berbagai pihak seperti BKDD dalam membantu memberikan bimbingan maupun pengarahan kepada pegawai sehingga permasalahan disiplin pegawai dapat diselesaikan.

Senada dengan hal tersebut si atas Novi K., (2020) menyatakan bahwa implementasi peraturan disiplin PNS sudah terlaksana tetapi belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dua dimensi yang belum terlaksana dengan optimal, yaitu: (1) sikap/kecenderungan (disposition) para pelaksana, dimana sebagian pegawai tidak taat masuk kerja dan mentaati jam kerja terlihat dari sikap pegawai yang telat datang ke kantor dan keluar kantor tanpa keterangan yang jelas; dan (2) komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana, dimana peraturan disiplin pegawai negeri sipil ini belum tersosialisasi secara merata dan kurang dikomunikasikan dengan baik sehingga ada sebagian pegawai yang belum memahami dengan jelas isi dari peraturan tersebut. Sedangkan, pelaksanaan aturan tersebut dilihat dari keempat dimensi lainnya, yaitu: (1) ukuran dan tujuan kebijakan, (2) sumber daya, (3) karakteristik agen pelaksana, dan (4) lingkungan ekonomi, sosial, dan politik sudah terlaksana dengan baik.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan. Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian ini dipilih karena berada di pusat kota dan mudah dijangkau sehingga menghemat biaya, tenaga, dan waktu. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bidang Disiplin Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Adapun waktu penelitian ini akan dilakukan selama 2 (dua) bulan, terhitung dari hari selasa, 3 agustus 2021 sampai dengan jum'at, 1 Oktober 2021. Jumlah Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Disiplin Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, tahap-tahapan analisis data dilaksanakan melalui tahap seperti pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Komunikasi

Berdasarkan peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terkait dengan Transmisi dalam Komunikasi Implementasi peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli.

Sub Bagian Umum Administrasi dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tolitoli Bapak Arif Efendi, SE mengatakan bahwa:

"Proses penyampaiannya sudah jelas kepada implementor atau pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil" (Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021)

"ada peraturan khusus dari pemerintah, pemerintah pusat membuat peraturan kemudian diimplementasikan di daerah-daerah tetapi kepala daerah juga harus memberikan *support* untuk melakukan peraturan itu, seperti membuat peraturan yang menunjang peraturan ini" (Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan diketahui bahwa proses penyampaian pesan sudah jelas mengenai pengimplementasian peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Maka penulis menarik kesimpulan bahwa proses komunikasi dalam implementasi kebijakan telah terpenuhi hal ini dapat dibuktikan dari realita yang ada dilapangan, dimana memang benar bahwa proses komunikasi dalam implementasi kebijakan peraturan No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli telah dilakukan.

2. Sumber Daya

Menurut Van Metter dan Van Horn (1975) Setiap tahap implementasi menuntut agar adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh kebijakan yang ditetapkan secara politik. Manusia yaitu sebagai sumber daya yang sangat terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan, hal ini dikarenakan Keberhasilan dalam implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian diketahui bahwa indikator sumber daya dalam Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli belum dapat terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan informan penelitian dimana Sub Bagian Umum Administrasi dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tolitoli Bapak Arif Efendi, SE mengatakan bahwa:

“kalau dibilang memenuhi masih belum, karena bidang-bidang lain masih membutuhkan tenaga ahli yang sesuai dengan disiplin ilmunya, contohnya sup mutasi masih membutuhkan tenaga ahli sesuai dengan disiplin ilmunya” (Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021)

“masih kurang contohnya dibidang sub mutasi masih membutuhkan 2 komputer, dan meja, inilah yang menghambat pelayanan, sementara di sub mutasi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan”. (Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021)

Hal yang sama juga dikatakan oleh Sub Bidang Disiplin Pegawai BKPSDM Kabupaten Tolitoli Bapak Djunaidi, SE menyatakan bahwa:

“untuk sumber daya manusianya masih belum memenuhi standar karena masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang disiplin ilmunya”. (Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021)

“sumber daya sarana dan prasarana juga belum memadai karena masih ada pegawai yang duduk di satu meja yang untuk 1 orang”. (Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021)

Berdasarkan teori dari Van Metter dan Van Horn (1975) tentang sumber daya dalam implementasi kebijakan yang digunakan sebagai pembanding dari hasil wawancara, maka penulis menarik kesimpulan terkait indikator sumber daya dalam Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan penulis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator sumber daya dalam Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli belum dapat terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang terampil dalam bidangnya masih kurang, penempatan pegawai masih belum sesuai dengan bidang keilmuannya.

3. Disposisi

Menurut Agustino (2006:159-160) Mengemukakan bahwa Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti indikator disposisi dalam implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli belum dapat berhasil hal ini dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian. Sub Bagian Umum Administrasi dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tolitoli Bapak Arif Efendi, SE mengatakan bahwa:

“kejujuran kadang ada kalanya pegawai itu lupa maksudnya kita masuk di jam

08.00 lantas ada kendala yang terjadi jadi kita terlambat”. (*Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021*)

“kita punya komitmen yang membngun pegawai agar lebih baik kedepannya dan pekerjaan menjadi lebih baik”. (*Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021*)

Hal yang sama dikatakan oleh Sub Bidang Disiplin Pegawai BKPSDM Kabupaten Tolitoli Bapak Djunaidi, SE mengatakan bahwa:

“kejujuran para pegawai disini juga masih kurang, karena masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu”. (*Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021*)

“masalah komitmen disini adalah tempat kita menjalankan peraturan yang berlaku dalam hal ini PP No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai ini”. (*Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021*)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, maka penulis melakukan analisa terkait indikator disposisi dalam implementasi Peraturan Pemerintah No. 53, Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Dengan melakukan perbandingan teori dan hasil wawancara. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menarik kesimpulan bahwa indikator disposisi dalam implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli belum dapat terpenuhi hal ini dilihat dari komitmen dan kejujuran dalam melaksanakan kebijakan tersebut masih belum baik. Dimana masih ada pegawai yang datangnya terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Van Metter dan Van Horn (1975) *Fragmentasi* atau pembagian tugas yaitu penyebaran tanggung jawab terhadap wilayah dalam kebijakan diantara beberapa unit organisasi. "*Fragmentation is the dispersion of responsibility for a policy area among several organizational units.*" Semakin banyak aktor-aktor dan badan-badan yang terlibat dalam suatu kebijakan tertentu dan semakin saling berkaitan dengan keputusan keputusan mereka, maka akan semakin kecil kemungkinan keberhasilan dalam implementasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan informan penelitian maka dapat diketahui bahwa indikator struktur birokrasi belum dapat dikatakan dimana masih banyak pegawai yang pembagian tugasnya tidak sesuai dengan bidang keilmuannya. Seperti yang dikatakan Sub Bagian Umum Administrasi dan Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tolitoli Bapak Arif Efendi, SE mengatakan bahwa:

"kita sudah melakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku di kantor ini agar pekerjaan lebih terorganisir".
(Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021)

"untuk pembagian tugas yang terorganisir saya rasa belum karena masih ada pegawai yang sarjana ekonomi ditempatkan di bagian hukum". (Sumber : Wawancara 9 Agustus 2021)

Hal yang sama juga dikatakan oleh Sub Bidang Disiplin Pegawai BKPSDM Kabupaten Tolitoli Bapak Djunaidi, SE mengatakan bahwa:

"iya di kantor ini juga punya Standar Operasional Prosedur yang mana menjadi patokan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab". (Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021)

"untuk pembagian tugasnya masih belum sesuai karena walaupun dia sarjana manajemen kadang dia tidak mampu menjalankan tugasnya". (Sumber : Wawancara 10 Agustus 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis melakukan analisa terkait indikator struktur birokrasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli dengan melakukan perbandingan teori dari Van Metter dan Van Horn (1975) tentang Struktur Birokrasi dalam implemenasi kebijakan dengan hasil wawancara yang dilakukan pada saat penelitian. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator struktur birokrasi masih belum dapat terpenuhi walaupun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSD) telah berlandaskan sesuai standar oprasional prosedur (SOP) namun, dari pembagian tugas yang masih belum tepat dimana masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keilmuannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Diantaranya:

1. Komunikasi

Komunikasi dalam implementasi kebijakan peraturan No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli. Telah terpenuhi hal ini dapat dibuktikan dari realita yang ada dilapangan, dimana memang benar bahwa proses komunikasi dalam implementasi kebijakan peraturan No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli

2. Sumber Daya

Indikator sumber daya dalam Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli belum dapat terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang terampil dalam bidangnya masih kurang, penempatan pegawai masih belum sesuai dengan bidang keilmuannya.

3. Disposisi

Indikator disposisi dalam implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli belum dapat terpenuhi hal ini dilihat dari komitmen dan kejujuran dalam melaksanakan kebijakan tersebut masih belum baik.

Dimana masih ada pegawai yang datangnya terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor.

4. Struktur Birokrasi

Indikator struktur birokrasi masih belum dapat terpenuhi hal ini dapat dilihat dari pembagian tugas yang masih belum tepat dimana masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keilmuannya.

2. Saran

Adapun masukan dari penulis agar Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli dapat berhasil diantaranya:

1. Sumber Daya

Diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli menambah jumlah pegawai yang terampil sesuai dengan bidang keilmuannya. Selain itu, penambahan pegawai harus dibarengi dengan sarana dan prasarana yang memadai.

2. Disposisi

Diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli memberikan sanksi kepada pegawai yang datangnya terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor. Agar komitmen dalam implementasi kebijakan itu dapat terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino (2006). *“Dasar-Dasar Kebijakan Publik Edisi Revisi Ke-2”*. Penerbit Alfabeta
- Juliarso, A. (2018). *“ Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Camat Di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis*, *Dinamika : Jurnal Ilmu Adminsitasi Negara Universitas Galuh*, Volume 5 Nomor 3 Tahun 2018. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1667>
- Hartini S. (2009). *Penegakan hukum netralitas pegawai negeri sipil (PNS)*. *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 9 Nomor 3, Tahun 2009, Hal. 296-305. <http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/237>
- Ibrahim, 2018. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*, CV Alfabeta, Bandung.
- Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). *Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 12 Nomor 2 Tahun 2018, Halaman 151-161. <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/469>
- Mulyawan, R. (2012). *Penguatan ‘civic governance’ melalui partisipasi masyarakat dalam proses penyelenggaraan pemerintah*. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Volume 28 Nomor 2, Halaman 157-162. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/350>
- Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli
- Saleh, S. (2014). *Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai)*. *Jurnal Ad'ministrare*, Volume 1 Nomor 1, Halaman 8-19. <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/876>
- Salindeho, Okie M. 2015. *"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai1"*. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, vol. 2, no. 6, 2015. <https://www.neliti.com/id/publications/1067/implementasi-peraturan-pemerintah-nomor-53-tahun-2010-tentang-disiplin-pegawai-n>
- Sudrajat, T. S. T. (2008). *Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian*. *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 8 Nomor 3, Halaman 213-220. <http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/77>

Supriady

Tangkilisan, Hessel, 2003: *“Kebijakan Publik Yang Membumi”*, Lukman Dan YPAPI, Yogyakarta. Van Meter dan Van Horn (1975) *Implementation Of Policy*” Penerbit MNC

Thaha, R. (2016). *Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah*. GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2 Nomor 1, Halaman 39-62.
<https://journal.unhas.ac.id/index.php/government/article/view/1132>