

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TAMBRAUW PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Chana Paskalino Kapisa

NPP. 30.1538

Asdaf Kabupaten Tambrau, Provinsi Papua Barat

Program Studi Kebijakan Publik

Email: kapisaino@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Hardiyanto Rahman, S.STP, M.Si

ABSTRACT (in english)

Problem Statement/Background (GAP): Implementation of the Discipline Policy for Civil Servants at the Regional Personnel Agency and Human Resource Development in Tambrau Regency. **Purpose:** The purpose of this research is based on Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Discipline for Civil Servants as a basic rule so that it creates a mindset for Civil Servants at the BKDPSDM Tambrau Regency to be aware that with these regulations and provisions the creation of quality Civil Servants in carrying out their duties. **Method:** The research method used in this study is a qualitative method because the research process is in the form of explanations or statements, with data collection techniques that focus on observation, interviews, and documentation. In collecting data, the informants in the study consisted of the Head of BKDPSDM, Secretary of BKDPSDM, Head of Personnel Sub-Division, Head of Education and Training and Personnel Section Staff. **Result:** The results showed that the implementation of the Disciplinary Policy for Civil Servants at the Tambrau Regency Regional Personnel and Human Resource Development Agency had not gone well because there were several obstacles that occurred, such as in the application of individuals who violated discipline were BKDPSDM employees themselves, then the facilities and infrastructure were inadequate such as the allocation of offices that are not wide enough to work. **Conclusion:** The implementation of the Employee Discipline Policy at BKDPPSDM Tambrau Regency has not run optimally, this can be seen from several indicators that have not been maximized, especially in large organizational indicators, clarity of functions, packaging, implementation, number of personnel, quality of personnel, allocation of allocations, while indicators are categorized as work relations, clarity direction, and accuracy of use.

Keywords: Policy implementation, Discipline, Civil Servants

ABSTRAK (in bahasa)

- Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian ini mengangkat judul ‘Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrauw’. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil sebagai aturan dasar agar menimbulkan pola pikir Pegawai Negeri Sipil pada BKDPSDM Kabupaten Tambrauw sadar dengan adanya peraturan dan ketentuan tersebut terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya. **Metode:** Metode Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif karena dalam proses penelitian berupa penjelasan atau pernyataan, dengan teknik pengumpulan data yang memfokuskan berdasarkan observasi, wawancara, serta dokumentasi. Dalam pengumpulan data, informan dalam penelitian terdiri dari, Kepala BKDPSDM, Sekretaris BKDPSDM, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Staf Bagian kepegawian. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrauw belum berjalan dengan baik karena terdapat beberapa hambatan yang terjadi seperti dalam penerapannya oknum yang melanggar disiplin merupakan pegawai BKDPSDM sendiri, kemudian sarana dan prasarana yang belum memadai seperti alokasi kantor yang belum cukup luas untuk bekerja. **Kesimpulan:** Implementasi Kebijakan Disiplin pegawai pada BKDPSDM Kabupaten Tambrauw belum berjalan dengan optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang belum maksimal utamanya pada indikator besaran organisasi, kejelasan fungsi, konsistensi, penerapan, jumlah personil, kualitas personil, alokasi peruntukan, adapun indikator yang sudah kategori baik yaitu hubungan kerja, kejelasan arah, dan ketepatan penggunaan.

Kata Kunci : Implementasi kebijakan, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi mengenai aparatur sipil negara adalah bagaimana negara memberikan wewenang dan mengelola sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan masalah yang ada di daerah. Dalam mewujudkan reformasi birokrasi harus dilakukan dengan perubahan yang cepat dan menggunakan berbagai macam pembaharuan.

Pegawai negeri sipil atau sekarang biasa disebut aparatur sipil negara (ASN) merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang akan selalu berinteraksi, bekerja untuk memberikan pelayanan kepada pemerintah, selain itu dengan adanya aparatur sipil negara sangat penting yaitu untuk menjalankan misi dari pemerintah dan sebagai penentu berhasil atau tidaknya misi tersebut untuk menyelenggarakan pemerintahan dengan sebaik-baiknya dalam rangka mewujudkan cita-cita nasional.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya aparatur sipil negara harus tertib sesuai dengan peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil di Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan kemudian diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 sebagai aturan dasar dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil Tujuan ditetapkan Peraturan Pemerintah tersebut agar menimbulkan pola pikir pegawai negeri sipil yang sadar dengan adanya peraturan, ketentuan dan disiplin pegawai negeri sipil, serta yang utama untuk membuat pegawai negeri sipil semakin berkualitas dalam menjalankan tugasnya sehingga terciptanya aparatur sipil yang mengabdikan sebagai abdi negara dan masyarakat berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintah yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 5 September 2022 bersama narasumber yaitu Bapak Matheus M Woisirij, S.Sos.M.AP selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrauw, pembahasan peneliti yaitu terkait dengan permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil khususnya di BKDPSDM, masih saja ada anggota Pegawai Negeri Sipil pada BKDPSDM yang melanggar atau tidak disiplin dalam bertugas, jenis pelanggaran yang terdapat pada pelanggaran disiplin BKDPSDM masih tergolong pelanggaran sedang namun belum mendapat sanksi tegas yang memberikan efek jera kepada oknum pegawai tersebut, narasumber mengungkapkan pada dasarnya disetiap apel gabungan yang rutin dilaksanakan setiap hari senin oleh seluruh Instansi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tambrauw yang di pimpin langsung oleh Bapak Pj Bupati. Engelbertus Gabriel Kocu S.Hut,M.M beliau sudah sering menekankan dan mengingatkan tentang disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil yang mana harus di amanahkan, tetapi masih saja ada yang melanggar perintah tersebut.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berhubungan dengan pelanggaran oleh beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil serta mengamati data pada BKDPSDM Kabupaten Tambrauw seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa masih terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum-oknum Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrauw.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang berjudul “Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah(Amirullah, 2014)”.

“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang(Mulyawan, 2015)”.

“Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Parigi Moutong(Harmin, 2019)”).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Pada penelitian sebelumnya, fokus pembahasannya lebih fokus kepada lokasi tujuan yaitu di dinas BKDPSDM Kabupaten Tambrauw, dengan begitu akan memudahkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal mengingat waktu penelitian yang diberikan hanya 1 bulan.

1.5. Tujuan.

Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat Daya. Beserta faktor penghambat dan juga pendukung yang dilakukan untuk mengatasi hambatan Implementasi kebijakan.

II. METODE

Pada penelitian ini berdasarkan data yang ada pendekatan penelitian yang akan digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Dalam proses penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena pada pendekatan tersebut berupa penjelasan atau pernyataan. Penelitian kualitatif merupakan strategi untuk mengajukan pertanyaan yang menekankan pada pencarian makna, pemahaman, konsep, ciri-ciri, gejala, dan simbol, yang menggunakan metode ganda untuk terfokus, serta mendeskripsikan fenomena alam dan holistik, dengan mengutamakan kualitas untuk menyajikannya dalam penelitian (Yusuf, 2014). Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan guna meneliti suatu situasi dan kondisi pada objek yang bersifat alamiah. Pada metode ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci (key instrument). Ini artinya peneliti harus memiliki wawasan, pengetahuan serta pemahaman yang mendalam tentang permasalahan yang sedang dibahas agar peneliti dapat mengamati dan menganalisis objek yang diteliti (Sugiyono, 2016:102).

Selain menggunakan metode kualitatif dalam menjelaskan data yang diperoleh, peneliti juga menggunakan metode deskriptif. Metode ini digunakan dalam meneliti individu yang dilakukan melalui penilaian berdasarkan indikator-indikator tertentu. Tujuan dari dilaksanakannya penelitian secara deskriptif adalah untuk menggambarkan dan mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi dalam masyarakat. Gambaran dan deskripsi tersebut dibuat secara akurat, faktual, dan sistematis berdasarkan hubungan dengan fenomena yang terjadi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAMBRAUW PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

3.1.1 Organisasi Pelaksana

Organisasi pelaksana merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh dalam proses implementasi kebijakan. Dalam suatu proses implementasi kebijakan membutuhkan organisasi atau badan sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut. Pihak pelaksana dalam implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil adalah BKDPSDM, BKDPSDM sebagai pihak pelaksana kebijakan tersebut karena BKDPSDM merupakan badan yang memiliki tugas pokok serta wewenang untuk mengawasi dan membina pegawai negeri sipil.

3.1.2 Pedoman dan Aturan

Dalam menetapkan suatu kebijakan tentunya diikuti dengan peraturan yang mengatur tentang

kebijakan tersebut. Apabila suatu kebijakan memiliki aturan maka akan mempermudah dalam proses implementasi kebijakan tersebut, karena kebijakan memiliki aturan sebagai dasar hukum yang jelas. Pada dimensi pedoman atau aturan ini memiliki 3 indikator yaitu kejelasan arah, konsistensi, dan penerapan.

3.1.3 Ketersediaan Personil

Dimensi berikutnya merupakan ketersediaan personil yang dimensinya memberikan pengaruh dalam proses implementasi kebijakan. Apabila ketersediaan personil untuk mengimplementasikan suatu kebijakan yang tidak sesuai dengan diharapkan sebelumnya maka proses penerapan kebijakan tersebut tidak efisien serta efektif. Pada dimensi ini terbagi menjadi 2 indikator yaitu jumlah dan kualitas.

3.1.4 Sumber Daya

Sumber daya juga merupakan salah satu dimensi penentu keberhasilan proses implementasi kebijakan. Dalam proses implementasi kebijakan terkadang menemukan kendala. Salah satu kendala dalam proses implementasi adalah sumber daya, sumber daya yang kurang memadai dapat menghambat proses implementasi kebijakan.

3.2 Kendala yang dihadapi dalam Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrau Provinsi Papua Barat Daya

sarana dan prasarana yang masih kurang seperti minimnya tempat tinggal atau rumah dinas yang berada di ibu kota baru fey itu menjadi salah satu faktor penghambat dalam kedisiplinan pegawai, kemudian pada kesempatan ini juga Bapak Kepala BKDPSDM menjelaskan bahwa kurangnya kesadaran diri dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN padahal sudah jelas ada peraturan yang telah ditetapkan tetapi masih saja ada yang melanggar.

3.3 Upaya yang Dilakukan Dalam Mengatasi Kendala

Sesuatu yang diharapkan dari proses implementasi kebijakan adalah terselesaikan suatu masalah yang terjadi, karena kebijakan yang dibuat untuk menanggapi sebuah masalah. Pada penelitian ini hambatan atau masalah yang terjadi dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil yaitu pada sumber daya sarana dan prasarana serta kualitas personil BKDPSDM Kabupaten Tambrau.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Melihat dari data yang telah dipaparkan di atas, jumlah rekapitulasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di BKDPSDM Kabupaten Tambrau pada bulan Mei sampai dengan bulan Oktober terdapat pelanggaran disiplin pegawai sebanyak 111 pelanggaran. Pada bulan Mei terdapat 19 pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah yang melakukan pelanggaran dan sampai bulan Oktober masih saja terdapat 19 pelanggaran.

Berhubungan dengan pelanggaran oleh beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil serta mengamati data pada BKDPSDM Kabupaten Tambrau seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa masih terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum-oknum Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrau.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tambrau Provinsi Papua Barat Daya pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Kebijakan Disiplin pegawai pada BKDPSDM Kabupaten Tambrau belum berjalan dengan optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang belum maksimal utamanya pada indikator besaran organisasi, kejelasan fungsi, konsistensi, penerapan, jumlah personil, kualitas personil, alokasi peruntukan, adapun indikator yang sudah kategori baik yaitu hubungan kerja, kejelasan arah, dan ketepatan penggunaan.
2. BKDPSDM Kabupaten Tambrau mempunyai faktor pendukung dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, yaitu memberikan penghargaan sebagai promosi jabatan untuk mengutamakan kenyamanan dalam bertugas serta timbul peningkatan pada kepatuhan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor penghambat yaitu terkait dengan kesadaran dari pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri sipil, kemudian masalah terhadap sarana dan prasarana yang masih kurang.

Keterbatasan Penelitian. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan waktu, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca guna memperbaiki dan menyempurnakan penulisan di masa mendatang

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada fokus serupa berkaitan dengan Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada BKDPSDM Kabupaten Tambrau.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas BKDPSDM Kabupaten Tambrau yang telah membimbing, memberikan arahan, dan memberikan informasi selama penelitian, serta kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Laporan Akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, sekali lagi terima kasih atas semua doa restu dan dukungan yang telah diberikan..

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Metode Campuran*. SAGE Publication.
- Dye, T. R. (2017). *Understanding Public Policy : Fifteenth Edition*. Pearson.
- Hemawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Methode)*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Kusdarini, E. (2011). *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*. UNY Press.
- Miles, M. et al. (2014). *Qualitative data analysis: a methods sourcebook*. SAGE Publications.
- Rahayu, A. S. (2018). *Pengantar Pemerintahan Daerah Kajian Teori, Hukum, dan Aplikasinya*. Sinar Grafika.

- Toha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik : Teori, proses, dan studi kasus / Budi Winarno*. CAPS, 2012.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Amirullah, F. (2014). *Biro Umum Sekretariat Daerah*. 39–50.
- Harmin, H. (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 3, 97–104.
- Makatita, M. (2020). *Kontribusi Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muhajer Makatita - Program Studi Administrasi Negara STIA Said Perintah Muhajer Makatita - Program Studi Administrasi Negara STIA Said Perintah*. 5.
- Mulyawan, U. (2015). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang. *Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Badan Pusat Statistik, K. sorong. (2022). *Kabupaten Tambrauw Dalam Angka 2022*.
- Bupati Tambrauw, P. P. B. (2017). *Peraturan Bupati Tambrauw Nomor 28 Tahun 2017 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tambrauw*. 2017.
- Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–
- Republik Indonesia. (2014a). *Undang-undang Republik Indonesia No.23 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Republik Indonesia. (2014b). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.

