

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TOLITOLI
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Reza Sahrul Fitra Manoppo
NPP 29.1473

*Asdaf Kabupaten Tolitoli, Provinsi Sulawesi Tengah
Program Studi Kebijakan Publik*

Email: Rezasahrul60@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background(GAP): Through government regulation number 94 of 2021 concerning civil servant discipline, the government hopes that civil servants can carry out their duties and do not violate the regulations, but based on data from the Tolitoli Regency BKPSDM there are still civil servants who violate these regulations. **Purpose:** This study aims to determine the factors that can influence the process of implementing civil servant discipline policies. **Method:** This study uses qualitative methods with data collection techniques through interviews, documentation, and observation. And using the theory of implementation according to Thomas r. dye and lift 4 dimensions. **Result:** Researchers know the advantages and disadvantages of implementing PP 94 in 2021. The drawback is the quality of personnel and facilities and infrastructure, and the advantages are a good implementing organization, clear guidelines or rules, sufficient number of personnel, and the appropriateness of resources. **Conclusion:** The process of implementing the civil servant discipline policy at the BKPSDM of Tolitoli Regency has been going well although there are still hindering factors but the BKPSDM will soon overcome this.

Keywords: Civil Service Disciplinary Regulations

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Melalui peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pemerintah berharap pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugasnya dan tidak melanggar peraturan, tetapi berdasarkan data dari BKPSDM Kabupaten Tolitoli masih terdapat PNS yang melanggar peraturan tersebut. **Tujuan:** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Serta menggunakan teori implementasi menurut Thomas r. dye dan mengangkat 4 dimensi. **Hasil/Temuan:** Peneliti mengetahui kekurangan serta kelebihan dari implementasi PP 94 tahun 2021. Kekurangannya adalah kualitas personil serta sarana dan prasarana, dan kelebihanannya adalah organisasi pelaksana yang baik, pedoman atau aturan yang jelas, jumlah personil yang mencukupi, dan ketepatan guna dari sumber daya. **Kesimpulan:** Proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Tolitoli telah berjalan dengan baik walaupun masih terdapat faktor yang menghambat tetapi pihak BKPSDM akan segera mengatasi hal tersebut.

Kata Kunci: Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai negeri sipil dipercayakan oleh negara untuk membawa bangsa ini menuju keberhasilan dan mencapai tujuan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil dituntut melaksanakan tugasnya untuk melayani rakyat dan menjalankan pemerintahan. Pegawai negeri sipil harus menjaga citra dan mengutamakan kepentingan masyarakat.

Tujuan ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tersebut agar menimbulkan pola pikir pegawai negeri sipil yang sadar peraturan, ketentuan, dan disiplin pegawai negeri sipil, serta yang utama untuk membuat pegawai negeri sipil semakin taat sehingga terciptanya aparatur sipil negara sebagai abdi masyarakat yang sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik. Dalam melaksanakan tugas pemerintahan sehari-hari pegawai negeri sipil diharapkan memiliki kedisiplinan tinggi serta bertanggung jawab kepada diri sendiri dan pekerjaannya.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil dimaksudkan untuk menetapkan tanggung jawab pegawai negeri sipil, serta aturan yang seharusnya ditaati oleh pegawai negeri sipil karena terdapat sanksi untuk mereka yang melakukan pelanggaran berupa hukuman disiplin. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan jenis sanksi disiplin terhadap suatu pelanggaran disiplin. Selain menjelaskan hukuman disiplin, Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 juga menjelaskan batas kewenangan terhadap pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum. Pelanggaran dijelaskan terbagi menjadi beberapa jenis yaitu mulai dari hukuman ringan, kemudian hukuman sedang, setelah itu hukuman berat. Penentuan ringan beratnya pelanggaran yang dilaksanakan oknum tersebut dilakukan dengan cara meneliti latar belakang dan dampak yang terjadi.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP)

Berkaitan dengan oknum yang melanggar aturan, perangkat daerah yang bertanggung jawab menentukan pelanggaran pegawai negeri sipil adalah Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Dalam Peraturan Bupati Tolitoli nomor 77 tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Tolitoli, telah disebutkan pada pasal 20 ayat 2 uraian tugas dan fungsi Sub bidang disiplin pegawai. Meskipun peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil telah ditetapkan, tetapi masih ada saja oknum yang melanggar aturan tersebut.

Melihat dari data tersebut, jumlah rekapitulasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di BKPSDM kabupaten Tolitoli pada tahun 2015 sampai 2020 sebanyak 98 pelanggaran. Pada tahun 2015 terdapat 36,58% pegawai negeri di BKPSDM yang melakukan pelanggaran dan pada tahun 2020 terdapat 17,73% pelanggaran dari total 82 pegawai negeri sipil yang ada di BKPSDM Kabupaten Tolitoli. Data tersebut membuktikan bahwa masih saja ada pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Tolitoli yang tidak taat kepada aturan disiplin yang telah ditetapkan. Memperhatikan pelanggaran yang telah dilakukan oleh beberapa oknum pegawai negeri sipil serta mengamati data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Tolitoli seperti yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dilihat masih terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum-oknum pegawai negeri sipil di kabupaten Tolitoli.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebagai pembaruan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu metode yang digunakan, landasan legalistik, serta lokasi penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Santa Monica Situmorang (2017) menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan dasar regulasi yaitu PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil serta lokasi berada pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian tersebut memiliki hasil yaitu permasalahan utama yang terdapat pada kantor BKD Kab.Deli Serdang adalah sumber daya, terutama sumber daya manusia yang masih belum dapat memahami serta menaati peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ubay Mulyawan (2015) menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan dasar regulasi yaitu PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil serta lokasi berada pada kantor Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang. Hasil penelitian tersebut mengetahui bahwa implementasi peraturan disiplin PNS ini belum optimal disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum mengetahui peraturan tersebut. Kurangnya dana yang disediakan untuk meningkatkan disiplin PNS juga berpengaruh terhadap upaya yang seharusnya dilakukan dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil.

Penelitian yang sama membahas tentang disiplin pegawai negeri sipil. Penelitian tersebut masih menggunakan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dan sekarang peraturan tersebut telah dicabut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian tersebut terdapat pada dasar hukumnya yang menggunakan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang merupakan peraturan terbaru dan telah mencabut PP 53 Tahun 2010. Perbedaan selanjutnya terdapat pada lokasi tempat penelitian. Penelitian ini akan dilakukan pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli. Pada metode penelitian terdapat perbedaan, dalam penelitian kali ini menggunakan metode kualitatif deskriptif sementara penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rafik menggunakan kualitatif historis. Perbedaan yang terakhir terdapat pada teori yang digunakan, pada penelitian di atas menggunakan teori Implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Horn.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat pada dasar hukumnya yang menggunakan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang merupakan peraturan terbaru dan telah mencabut PP 53 Tahun 2010. Perbedaan selanjutnya terdapat pada lokasi tempat penelitian. Penelitian ini akan dilakukan pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli. Perbedaan yang terakhir terdapat pada teori yang digunakan, pada penelitian di atas menggunakan teori Implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Horn.

1.5 Tujuan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli, serta peneliti tertarik untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam proses implementasi kebijakan tersebut.

II. METODE

Penelitian dimulai dari penetapan desain kemudian menentukan metode dan teknik analisisnya. Secara metode, penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif (Nugroho, 2014). Pada penelitian kali ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif dalam menjelaskan data yang disediakan. Penelitian kualitatif datanya berupa penjelasan atau pernyataan bukan bersifat numerik. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk meneliti suatu fenomena dan mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian (Sugiyono, 2013). Dalam metode pendekatan kualitatif ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif ini digunakan untuk memecahkan masalah dengan berdasarkan pada data-data yang tersedia dan menjelaskan objek penelitiannya. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan tujuan menilai variable tanpa membandingkan dan menghubungkan variabel lainnya. Penelitian deskriptif dilakukan apabila variabel yang diteliti merupakan variabel yang bersifat deskriptif atau dapat dijelaskan dengan kalimat pernyataan (Nugroho, 2014).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT

Tujuan dibuatnya suatu kebijakan adalah agar permasalahan atau kendala yang terjadi pada masyarakat dapat dihadapi dan teratasi. Kebijakan sebagai jalan tengah dari suatu permasalahan karena semua kebijakan tidak ada yang sempurna, artinya setiap kebijakan pasti menguntungkan sebagian besar pihak dan tetap saja ada pihak yang merasa dirugikan. Tidak ada kebijakan yang dapat menguntungkan semua pihak oleh sebab itu kebijakan tidak ada yang sempurna. Proses penerapan suatu kebijakan tidaklah mudah, dalam proses penerapan kebijakan para pelaku atau pelaksana kebijakan harus paham dengan apa tujuan dan maksud serta paham fenomena yang terjadi dilapangan, sehingga proses penerapan kebijakan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan menghasilkan *output* dan *outcome* sesuai dengan harapan. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil merupakan kebijakan yang dikeluarkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai agar segala sistem yang ada dalam pemerintahan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada penelitian kali ini, peneliti menganalisis proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli. Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan menegakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, dan segala rekapan serta data jenis pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil terdapat pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang dapat mendukung maupun menghambat proses implementasi kebijakan disiplin di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk membahas permasalahan tersebut, peneliti menggunakan data yang terjadi dilapangan dan melakukan observasi pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli serta informasi yang didapatkan dari wawancara terhadap beberapa informan.

Segala jenis informasi serta data yang didapatkan digabungkan dan disesuaikan dengan teori implementasi kebijakan. Dalam penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan dari Thomas R. Dye. Dalam teori implementasi yang dikemukakan oleh Thomas R. Dye, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut. Faktor-faktor tersebut yang menjadi pedoman peneliti dalam melihat faktor yang menjadi pendukung maupun yang menjadi penghambat dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi implementasi tersebut adalah:

1. Organisasi Pelaksana
2. Pedoman atau aturan
3. Ketersediaan Personil
4. Sumber daya

Keempat faktor yang mempengaruhi kebijakan tersebut memiliki hubungan dan berpengaruh dalam sebuah proses implementasi kebijakan. Berikut penjelasan dari setiap faktor yang dapat mempengaruhi proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli:

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 Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM sebagai pihak pelaksana kebijakan tersebut karena BKPSDM merupakan badan yang memiliki tugas pokok serta wewenang untuk mengawasi dan membina pegawai negeri sipil. Dalam teori yang peneliti gunakan, faktor organisasi pelaksana memiliki 3 indikator yaitu besaran organisasi, kejelasan fungsi, dan hubungan kerja.

A. Besaran Organisasi

Indikator besaran organisasi merupakan sebuah indikator yang mana sebuah organisasi atau badan memiliki suatu kejelasan terkait dengan mengapa organisasi tersebut ada atau dibuat. Pada penelitian kali ini Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sebagai organisasi atau badan yang memiliki wewenang dalam menegakkan disiplin pegawai negeri sipil di Kabupaten Tolitoli.

Melalui informan, peneliti mendapatkan informasi bahwa pelaksanaan tugas pokok serta fungsi seluruh pegawai di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Tolitoli berdasarkan pada Peraturan Bupati Tolitoli. Hal tersebut merupakan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil, sehingga tugas pokok dan fungsi BKPSDM di atur dalam Peraturan Bupati Tolitoli.

B. Kejelasan Fungsi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli yang telah diatur dalam Peraturan Bupati Tolitoli nomor 77 tahun 2016 dijelaskan bahwa pembinaan serta pengawasan disiplin pegawai negeri sipil merupakan wewenang serta salah satu fungsi dari bidang pengembangan pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan kejelasan fungsi dari sub bidang disiplin pegawai yang telah dijelaskan oleh kepala sub bidang pegawai diatas, peneliti memahami bahwa implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil merupakan tugas serta fungsi dari Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli yang memiliki fungsi untuk membina pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Tolitoli. Sehingga implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil merupakan wewenang dari Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli. Kejelasan fungsi tersebut merupakan hal yang berpengaruh dalam proses implementasi kebijakan, karena pelaku implementasi kebijakan tersebut harus memahami kejelasan fungsinya.

C. Hubungan Kerja

Dalam suatu instansi atau badan, terdapat beberapa kebijakan yang tidak dilakukan oleh satu instansi atau badan itu sendiri. Terdapat beberapa kebijakan yang merupakan tanggung jawab beberapa pihak atau instansi terkait. Dengan adanya tanggung jawab atau wewenang bersama tersebut, terciptalah hubungan kerja antar instansi sehingga menimbulkan koordinasi antar badan. Dalam penelitian ini Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli melakukan hubungan kerja dengan pihak lain dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil. Melalui penjelasan informan, peneliti mengetahui bahwa dalam proses implementasi kebijakan Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli melakukan dengan pihak lain. Dalam pembentukan tim pemeriksa, Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia tidak terlibat langsung melainkan sekretaris daerah yang membentuk tim pemeriksa dari pejabat yang berwenang dalam perangkat daerah tersebut.

3.1.2 Pedoman atau Aturan

Untuk menetapkan suatu kebijakan tentunya diikuti dengan peraturan yang mengatur tentang kebijakan tersebut. Apabila suatu kebijakan memiliki aturan akan mempermudah dalam proses implementasi kebijakan tersebut, karena kebijakan tersebut memiliki aturan sebagai dasar hukum yang jelas. Pada dimensi pedoman atau aturan ini memiliki 3 indikator yaitu kejelasan arah, konsistensi, serta penerapan. Berikut penjelasan dari tiap indikator tersebut:

A. Kejelasan Arah

Dalam proses implementasi suatu kebijakan, para pelaku kebijakan harus memahami kejelasan arah dari kebijakan tersebut. Kejelasan arahan dalam suatu kebijakan harus dipahami dengan baik sehingga tidak terjadi kesalahan dalam proses implementasi kebijakan tersebut. Kurangnya pemahaman tentang kejelasan arah dari kebijakan mengakibatkan kebijakan yang diimplementasikan menjadi tidak tepat sasaran. Pada penelitian ini kebijakan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil memiliki tujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil dan menentukan batas wewenang tiap pegawai negeri sipil. Dengan adanya peraturan ini pemerintah mengharapkan pegawai negeri sipil menjadi disiplin dan melaksanakan tanggungjawabnya sebagai mana mestinya, sehingga tujuan dari pemerintah dapat tercapai.

B. Konsistensi

Dalam implementasi suatu kebijakan, salah satu hal yang penting adalah konsistensi terhadap penerapan kebijakan tersebut. Pemerintah mengeluarkan kebijakan bukan hanya untuk diimplementasikan melainkan untuk dilaksanakan secara terus menerus dengan konsisten. Tujuan dari kebijakan akan tercapai apabila penerapan dari kebijakan tersebut dilakukan dengan konsisten tanpa adanya penurunan kualitas maupun pengawasan terhadap kebijakan tersebut. Pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli, khususnya para pelaksana kebijakan disiplin pegawai negeri sipil mengimplementasikan kebijakan tersebut dengan konsisten.

C. Penerapan

Pada penelitian ini penerapan kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli memiliki standar operasional prosedur, agar kebijakan disiplin pegawai negeri sipil memiliki fokus dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam proses implementasinya.

Standar operasional prosedur sebagai penuntun arah dari suatu kebijakan dan juga sebagai alat ukur dalam menilai kinerja pemerintah yang didasarkan pada indikator-indikator teknis. Untuk mencapai tujuan dari implementasi kebijakan tersebut, seharusnya menerapkan standar operasional prosedur sebagai prosedur tetap dalam proses penerapan kebijakan. Namun standar operasional prosedur bisa juga menjadi faktor penghambat dalam proses implementasi kebijakan.

3.1.3 Ketersediaan Personil

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

A. Jumlah Personil

Dalam dimensi ketersediaan personil terdapat indikator jumlah personil yang menentukan kebijakan tersebut dapat berjalan sesuai dengan harapan. Jumlah personil yang dimaksud dalam indikator ini adalah unsur pelaksana kebijakan tersebut. Unsur pelaksana yang tidak sesuai akan menghambat proses penerapan kebijakan.

Berdasarkan pernyataan Kepala Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli tersebut menjelaskan jumlah personil yang menangani langsung sub bidang disiplin pegawai yaitu 6 orang, beliau mengatakan 6 orang tersebut masih tergolong sedikit dan dapat ditingkatkan lagi sehingga masalah disiplin pegawai dapat lebih fokus ditangani.

B. Kualitas Personil

Jumlah personil dalam proses implementasi kebijakan merupakan hal yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan, tetapi kualitas dari personil tersebut juga merupakan hal yang perlu diperhatikan. Kualitas personil harus diperhatikan agar setiap personil yang menjalankan sebuah kebijakan memiliki kompetensi dan keahlian di bidangnya sehingga dapat menjalankan kebijakan tersebut dengan baik dan maksimal. Melalui penjelasan dari Kepala BKPSDM peneliti memahami bahwa kualitas dari segi skill dan pengalaman tiap individu telah memadai dilihat oleh Kepala BKPSDM. Permasalahan terdapat pada pribadi pegawai negeri sipil yang kurang disiplin dan melakukan pelanggaran, sehingga penilaian kualitas yang sudah baik tadi dapat dipertimbangkan kembali.

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 kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya yang kurang memadai dapat menghambat proses implementasi kebijakan. Sumber daya merupakan daya dukung yang dibutuhkan dalam proses implementasi kebijakan. Menurut teori implementasi kebijakan yang digunakan pada penelitian ini, dimensi sumber daya dibagi menjadi 2 indikator yaitu alokasi atau peruntukan dan ketepatan penggunaan.

A. Alokasi Peruntukan

Indikator alokasi peruntukan ini merupakan indikator yang membahas tentang peruntukan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil. Sarana dan prasarana memiliki peran yang penting dalam suatu kebijakan. Sarana dan prasarana disini merupakan ketersediaan perlengkapan pendukung dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil.

Melalui penjelasan informan dan melihat langsung kondisi kantor Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli, peneliti memahami bahwa sarana dan prasarana yang tersedia sudah cukup memadai tetapi kendala yang dialami para pegawai yaitu ruangan yang belum terbagi menjadi setiap sub bidang sehingga dalam satu ruangan tersebut terdapat banyak orang.

B. Ketepatan Penggunaan

Dalam suatu proses implementasi kebijakan tentunya memerlukan sumber daya yang memadai. Dengan adanya sumber daya yang memadai proses implementasi akan berjalan sesuai dengan harapan. Namun apabila sumber daya yang tersedia tidak digunakan sesuai dengan fungsinya akan menjadi masalah juga.

Dengan penjelasan dari Kepala Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli tersebut menyatakan bahwa segala sarana telah digunakan sebagaimana mestinya. Pihak Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli juga berusaha meningkatkan sarana dan prasarana yang tersedia.

3.2 Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli

Sesuatu yang diharapkan dari proses implementasi kebijakan adalah teratasinya suatu masalah yang ada, karena kebijakan dibuat untuk menghadapi masalah. Pada penelitian ini, hambatan atau masalah yang ada dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil yaitu pada sumber daya sarana dan prasarana serta kualitas personil Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan di lapangan, peneliti memahami upaya yang dilakukan oleh Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli.

Melalui pernyataan dari Kepala Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli tersebut peneliti memahami bahwa pihak BKPSDM tidak hanya diam akan masalah tersebut, melainkan melakukan beberapa upaya untuk menekan angka pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai negeri sipil agar dapat menurun. Upaya tersebut berupa diklat atau pelatihan bagi pegawai negeri sipil agar dapat meningkatkan kesadaran dan ketaatan pada peraturan disiplin pegawai negeri sipil, serta upaya selanjutnya adalah meningkatkan sarana dan prasarana yang ada pada BKPSDM Kabupaten Tolitoli sehingga membuat para pegawai negeri sipil nyaman dalam bekerja dan tidak malas-malasan masuk kerja.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pada penelitian kali ini peneliti menemukan banyak perbedaan dari penelitian yang telah dilakukan sebelum-sebelumnya seperti yang telah peneliti sebutkan diawal. Perbandingan yang ada antara penelitian kali ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada pembahasan karena setiap indikator yang digunakan berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Peneliti menemukan beberapa faktor yang dapat menghambat dan terdapat juga faktor yang mendukung proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil tersebut. serta peneliti mendapatkan informasi mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Tolitoli dalam memaksimalkan proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil agar berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli terdapat beberapa faktor yang mendukung proses implementasi kebijakan tersebut namun terdapat juga faktor yang menjadi penghambat. Faktor yang menjadi pendukung dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil merupakan organisasi pelaksana yang telah memahami kejelasan fungsi dari peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Faktor berikut yang menjadi pendukung dalam proses implementasi kebijakan adalah pedoman serta aturan yang jelas dan konsisten dalam pelaksanaannya. Dari ketersediaan personil berdasarkan jumlah personil yang tersedia telah memadai tetapi kualitas dari personil yang tersedia belum sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut menjadi faktor penghambat. Faktor penghambat berikutnya adalah sumber daya, khususnya sarana dan prasarana yang belum memadai sehingga semangat kerja pegawai belum maksimal.

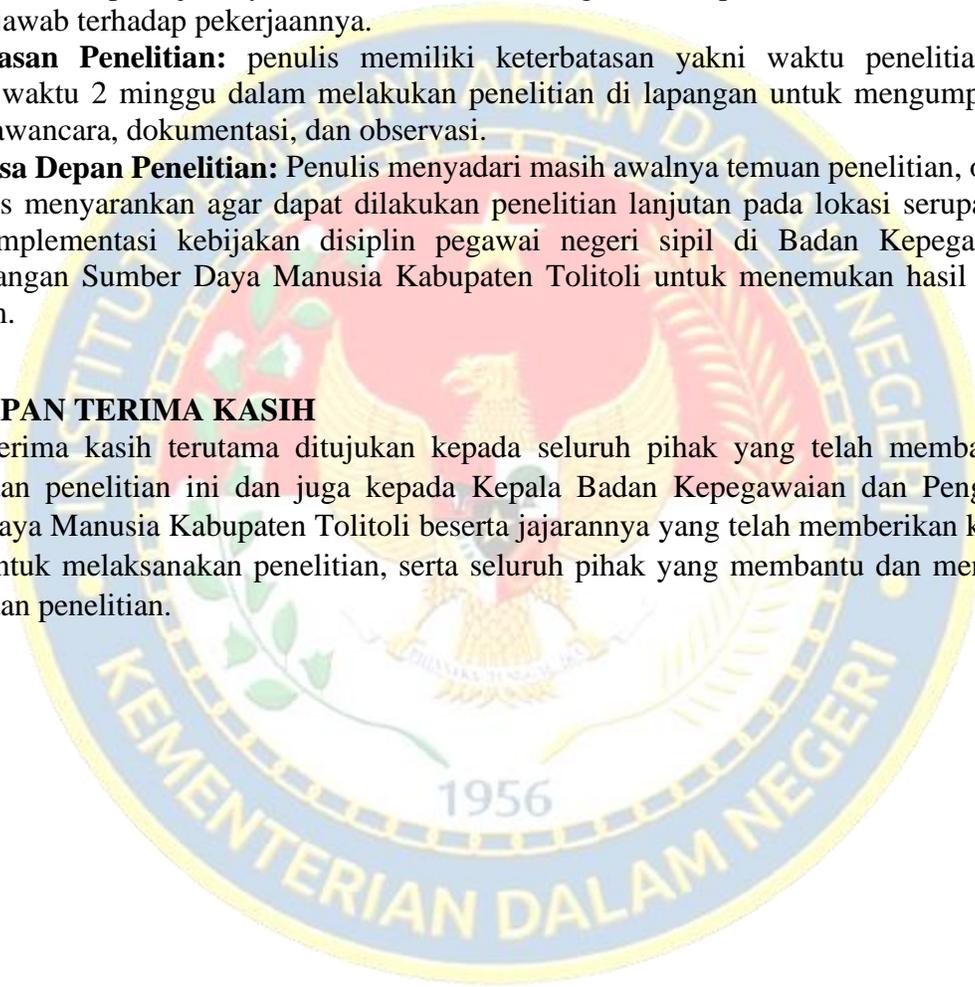
Serta Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli melakukan beberapa upaya untuk mengatasi faktor penghambat dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil. Untuk mengatasi masalah terkait kualitas personil yang belum sesuai harapan, Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli mengikut sertakan para pegawai kedalam pelatihan atau diklat mengenai kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, melalui hal tersebut diharapkan kesadaran tiap pegawai menjadi semakin tinggi. Terkait masalah sumber daya khususnya sarana dan prasarana, Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tolitoli mengutamakan kenyamanan para pegawai negeri sipil dalam bekerja. Dengan timbulnya rasa nyaman para pegawai negeri sipil dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari akan meningkatkan kepatuhan dan ketaatan serta rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian: penulis memiliki keterbatasan yakni waktu penelitian. Peneliti memiliki waktu 2 minggu dalam melakukan penelitian di lapangan untuk mengumpulkan data seperti wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Arah Masa Depan Penelitian: Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini dan juga kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tolitoli beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.



VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Wahab, Solichin. 2012. *ANALISIS KEBIJAKAN: Dari Formulasi ke penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dye, Thomas R. 2017. *Understanding Public Policy: Fifteenth Edition*. Pearson
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Miles, Matthew et al. 2014. *Qualitative data analysis: a methods sourcebook*. United States of America: SAGE Publications
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Neuman, W. Lawrence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. United States of America: Pearson
- Nugroho, Riant. 2014. *Metode Penelitian Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahayu, Ani Sri. 2018. *Pengantar Pemerintahan Daerah Kajian Teori, Hukum, dan Aplikasinya*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Winarno, Budi, 2012. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Tolitoli Nomor 77 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli

C. Jurnal dan Skripsi

- Ibrahim, Akhmadrandy. 2016. *Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara*. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Muttaqin, M. Zaenul. 2021. *Tantangan Implementasi Netralitas PNS*. Universitas Cenderawasih, Jayapura.
- Santiarsti, Thea. 2015. *Penerapan Etika PNS Dalam Pelaksanaan Tugas Aparatur Pelayanan Publik*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Situmorang, Santa Monica. 2017. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)*. Universitas Sumatera Utara.
- Mulyawan, Ubay. 2015. *Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Rafik, Mohammad. 2016. *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*. Jurnal Administrative Reform