

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli

Muhammad Iqbal ^{1*}; Sarmila ²

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Madako Tolitoli

*email: muhammadiqbal@umada.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Galang, Kabupaten Tolitoli. Penelitian dilakukan pada maret s/d mei 2024. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap enam informan yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edward III yang mencakup variabel komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum berjalan efektif. Dari empat variabel yang diteliti, hanya komunikasi yang telah terlaksana dengan baik, sedangkan sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi masih menghadapi kendala. Hambatan utama meliputi belum tersedianya fasilitas absensi digital (*fingerprint*), lemahnya komitmen pegawai terhadap disiplin waktu, serta ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam mendisiplinkan pegawai. Penelitian ini merekomendasikan penguatan fasilitas, peningkatan komitmen pegawai, dan penyusunan SOP untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan; Disiplin Pegawai Negeri Sipil; Kecamatan Galang

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan hukum sebagai dasar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan bernegara. Untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yakni menciptakan masyarakat yang adil, makmur, dan berkelanjutan, diperlukan pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan. Salah satu pilar utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang loyal, bermental baik, berkualitas, dan bertanggung jawab sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS diharapkan mampu menjalankan fungsi pemerintahan secara profesional, bertanggung jawab, dan berintegritas. Keberhasilan pembangunan nasional sangat bergantung pada kualitas aparatur negara, termasuk kedisiplinan PNS dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator kinerja PNS yang penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Kondisi di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli menunjukkan bahwa disiplin pegawai belum sepenuhnya optimal. Salah satu permasalahan utama adalah belum tersedianya

Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus untuk mendisiplinkan pegawai. Pegawai masih mengandalkan arahan dari Kepala Kantor Kecamatan yang disepakati bersama, tanpa adanya pedoman tertulis yang baku. Selain itu, fasilitas pendukung seperti absensi berbasis digital (fingerprint) juga belum tersedia, sehingga pengawasan terhadap kehadiran pegawai menjadi kurang efektif.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi penting untuk mendorong peningkatan disiplin kerja di lingkungan pemerintahan, termasuk di Kantor Kecamatan Galang. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa kendala yang meliputi aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah tersebut dijalankan, serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaannya di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena sosial secara sistematis dan faktual sesuai dengan kenyataan di lapangan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli, dengan waktu pelaksanaan dari 3 Maret hingga 3 Mei 2024. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu karena dianggap mengetahui secara mendalam permasalahan yang diteliti.

Definisi operasional dalam penelitian ini merujuk pada model implementasi kebijakan George C. Edward III (dalam Tangkilisan, 2003), yang mencakup empat variabel utama:

1. **Komunikasi**, yaitu proses penyampaian informasi tentang kebijakan disiplin kepada pegawai, dilihat dari aspek transmisi dan kejelasan pesan;
2. **Sumber daya**, yang mencakup sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas yang tersedia untuk mendukung implementasi kebijakan;
3. **Disposisi**, yakni sikap, komitmen, kejujuran, dan demokratisme pegawai dalam menjalankan kebijakan; dan
4. **Struktur birokrasi**, yang mencakup keberadaan prosedur kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP), serta sistem koordinasi dalam organisasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan informan kunci, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen resmi, laporan, buku, artikel, dan regulasi yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas dan disiplin kerja pegawai. Wawancara digunakan untuk menggali informasi dari Kepala Kantor, Kepala Subbagian Umum, serta beberapa pegawai dan masyarakat pengguna layanan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui arsip kepegawaian dan regulasi yang berlaku.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, yang dibantu dengan pedoman wawancara dan alat bantu seperti alat rekam dan catatan lapangan (Ibrahim, 2015).

Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2014), yang meliputi empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Pengumpulan data dilakukan dengan mencatat hasil observasi dan wawancara. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyaring data yang relevan. Data yang sudah direduksi kemudian disajikan secara sistematis untuk mempermudah analisis. Akhirnya, kesimpulan diambil berdasarkan pola-pola temuan lapangan yang konsisten dengan teori yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu faktor kunci dalam model implementasi kebijakan menurut George C. Edward III. Komunikasi dalam implementasi kebijakan berfungsi untuk menyampaikan tujuan, substansi, dan prosedur pelaksanaan kebijakan kepada para pelaksana (Tangkilisan, 2003). Kejelasan, konsistensi, serta kelengkapan informasi yang diterima oleh pegawai sangat menentukan efektivitas implementasi kebijakan di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan Galang, diperoleh informasi bahwa sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 telah dilakukan secara rutin dalam berbagai kesempatan, seperti apel pagi dan rapat internal. Kepala Kantor menyampaikan bahwa pegawai diberikan pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan kerja, jenis-jenis pelanggaran disiplin, serta sanksi yang akan diberikan sesuai ketentuan yang berlaku. Kepala Subbagian Umum juga menambahkan bahwa setiap pegawai diharuskan membaca dan memahami isi regulasi tersebut, dan arahan terkait disiplin disampaikan secara langsung oleh pimpinan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa informasi mengenai kebijakan disiplin telah disebarluaskan secara konsisten kepada seluruh pegawai. Selain itu, dokumentasi internal menunjukkan adanya surat edaran yang memuat peraturan tentang disiplin kerja yang dipasang di papan pengumuman kantor. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk memastikan bahwa setiap pegawai memperoleh informasi yang sama mengenai ketentuan disiplin kerja.

Namun demikian, wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan adanya perbedaan tingkat pemahaman terhadap isi kebijakan tersebut. Sebagian pegawai menyatakan bahwa mereka memahami pentingnya kedisiplinan, tetapi belum semua memahami secara rinci tentang kategori pelanggaran disiplin dan prosedur penanganannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun transmisi informasi telah dilakukan, aspek kejelasan dan pemahaman mendalam masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Kecamatan Galang telah berjalan cukup efektif dalam hal penyampaian informasi. Namun, agar implementasi kebijakan lebih optimal, perlu dilakukan sosialisasi lanjutan yang lebih terstruktur dan sistematis, sehingga setiap pegawai tidak hanya mengetahui tetapi juga memahami secara rinci substansi kebijakan tersebut. Temuan ini sejalan dengan pendapat Edward III (dalam Tangkilisan, 2003) bahwa keberhasilan implementasi sangat bergantung pada efektivitas komunikasi antara pembuat kebijakan dan pelaksana di lapangan.

Sumber Daya

Dalam model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III, sumber daya menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Sumber daya meliputi ketersediaan personel, keuangan, peralatan, dan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan program atau kebijakan secara efektif (Tangkilisan, 2003).

Hasil wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan Galang menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya untuk mendukung implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun

2021 masih belum memadai. Salah satu kendala utama adalah belum tersedianya perangkat absensi berbasis digital (fingerprint) yang dapat digunakan untuk mengawasi kehadiran pegawai secara akurat. Selama ini, kehadiran pegawai masih dicatat secara manual melalui daftar hadir yang rawan manipulasi dan ketidakakuratan data.

Kepala Subbagian Umum juga mengungkapkan bahwa keterbatasan anggaran menjadi faktor penghambat dalam pengadaan fasilitas pendukung seperti absensi digital. Selain itu, jumlah sumber daya manusia yang tersedia belum proporsional dengan kebutuhan pelayanan, mengingat tugas pelayanan administrasi kepada masyarakat semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Observasi di lapangan memperkuat temuan tersebut, di mana belum ada sistem monitoring elektronik yang terpasang untuk mengawasi kedisiplinan kerja pegawai secara real-time. Akibatnya, pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja pegawai menjadi tidak optimal. Dalam wawancara, beberapa pegawai juga menyatakan bahwa kurangnya fasilitas kerja dan dukungan teknologi modern berdampak pada tingkat produktivitas dan kedisiplinan.

Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa faktor sumber daya di Kantor Kecamatan Galang masih menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan disiplin PNS. Keterbatasan sarana prasarana, kekurangan tenaga kerja, dan minimnya dukungan anggaran menjadi masalah utama yang harus segera dibenahi. Temuan ini memperkuat pandangan Edward III (dalam Tangkilisan, 2003) bahwa tanpa sumber daya yang memadai, kebijakan yang dirancang dengan baik sekalipun sulit untuk diimplementasikan secara efektif.

Disposisi

Disposisi dalam implementasi kebijakan merujuk pada sikap, komitmen, dan kemauan dari pelaksana kebijakan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut George C. Edward III, keberhasilan implementasi tidak hanya bergantung pada komunikasi dan sumber daya, tetapi juga pada kesiapan dan kesediaan aparat pelaksana untuk melaksanakan kebijakan dengan penuh tanggung jawab (Tangkilisan, 2003).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan Galang, diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki sikap yang positif terhadap pentingnya penerapan disiplin kerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Kepala Kantor menyampaikan bahwa pegawai umumnya menerima arahan terkait disiplin dengan baik dan menunjukkan itikad untuk meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja dan tugas pokok masing-masing.

Namun demikian, hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai terhadap kedisiplinan masih bervariasi. Beberapa pegawai hadir tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan baik, sementara yang lain masih menunjukkan ketidakdisiplinan, seperti terlambat datang dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Dalam wawancara, beberapa pegawai mengakui bahwa meskipun memahami pentingnya disiplin, faktor kebiasaan lama dan kurangnya kontrol yang ketat menyebabkan implementasi disiplin belum maksimal.

Kepala Subbagian Umum menambahkan bahwa tidak semua pegawai memiliki motivasi internal yang kuat untuk mematuhi peraturan disiplin. Beberapa pegawai masih menganggap kedisiplinan sebagai kewajiban formal belaka, bukan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada aspek disposisi, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Kecamatan Galang belum berjalan sepenuhnya efektif. Meskipun ada sebagian pegawai yang memiliki komitmen yang baik, masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk membangun kesadaran dan sikap kedisiplinan secara merata di kalangan seluruh pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Edward III (dalam Tangkilisan,

2003) bahwa keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh kesediaan para pelaksana untuk menjalankan kebijakan dengan sungguh-sungguh.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan berkaitan dengan prosedur, mekanisme kerja, pembagian tugas, serta keberadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mendukung pelaksanaan program secara efektif. Menurut George C. Edward III, struktur birokrasi yang jelas dan fungsional sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan (Tangkilisan, 2003).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan Galang, diketahui bahwa hingga saat ini belum tersedia SOP khusus yang mengatur tentang pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tingkat kecamatan. Pelaksanaan pengawasan disiplin masih mengandalkan arahan langsung dari pimpinan, baik melalui apel pagi maupun rapat koordinasi internal. Kepala Subbagian Umum mengungkapkan bahwa dalam banyak kasus, penegakan disiplin dilakukan berdasarkan kesepakatan tidak tertulis antara pegawai dan pimpinan, bukan berdasarkan prosedur standar yang terdokumentasi.

Observasi lapangan memperlihatkan bahwa absennya SOP membuat pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kedisiplinan pegawai menjadi kurang sistematis. Tidak adanya prosedur baku juga menyebabkan perbedaan perlakuan terhadap pelanggaran disiplin, tergantung pada kebijakan masing-masing atasan. Beberapa pegawai menyatakan bahwa ketidakjelasan prosedur kadang menimbulkan ketidakpastian dan rasa ketidakadilan dalam penegakan disiplin.

Ketiadaan SOP dan lemahnya sistem dokumentasi prosedur berdampak pada kurangnya konsistensi dalam penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Akibatnya, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di tingkat kecamatan belum dapat berjalan optimal sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa struktur birokrasi di Kantor Kecamatan Galang masih menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan disiplin PNS. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan, diperlukan penyusunan dan penerapan SOP yang jelas, serta penguatan sistem pengawasan berbasis prosedur standar. Hal ini sejalan dengan pendapat Edward III (dalam Tangkilisan, 2003) yang menekankan bahwa struktur birokrasi yang kuat dan terorganisir menjadi prasyarat utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli belum optimal. Pada aspek komunikasi, penyampaian informasi terkait kebijakan disiplin telah berjalan cukup baik, meskipun tingkat pemahaman pegawai masih perlu ditingkatkan. Pada aspek sumber daya, keterbatasan sarana prasarana, minimnya anggaran, serta kekurangan sumber daya manusia menjadi hambatan serius dalam mendukung penerapan disiplin pegawai. Pada aspek disposisi, sebagian pegawai menunjukkan komitmen terhadap kedisiplinan, namun motivasi internal belum merata di seluruh pegawai. Sementara itu, aspek struktur birokrasi belum mendukung secara memadai karena belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku untuk mengatur mekanisme disiplin. Oleh karena itu, diperlukan penguatan komunikasi internal, penyediaan sumber daya yang memadai, peningkatan komitmen pegawai, serta pembentukan SOP sebagai langkah strategis untuk memperbaiki implementasi kebijakan disiplin di lingkungan Kantor Kecamatan Galang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F. (2009). *Kebijakan publik: Teori dan implementasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, A. (2015). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H. R. E. (2003). *Manajemen publik*. Jakarta: Grasindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.