

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli

Eka De Patmonsela Liow^{1*}; Asriani²

Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Madako Tolitoli

email; ekaliow4@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Baru, Kecamatan Baolan, Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah model implementasi kebijakan menurut George C. Edward III yang terdiri atas empat indikator: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya indikator komunikasi yang terpenuhi secara optimal. Tiga indikator lainnya belum maksimal: sumber daya manusia dan sarana belum memadai, disposisi pegawai masih rendah, dan struktur birokrasi belum terorganisasi dengan baik. Hal ini menghambat tercapainya tujuan kebijakan secara efektif.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan; Kedisiplinan; Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin ASN berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan publik, menggarisbawahi pentingnya kedisiplinan dalam memastikan kinerja optimal ASN (Avita et al., 2021; Zulkieflimansyah et al., 2023). Salah satu tujuan utama dari peraturan ini adalah untuk memastikan disiplin pegawai sebagai fondasi penting dalam meningkatkan kinerja birokrasi, serta sebagai bentuk tanggung jawab ASN dalam memberikan pelayanan publik secara akuntabel (Rustandi et al., 2023; , Hanafi, 2024). Penerapan peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan formal dan memperbaiki budaya kerja di dalam birokrasi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa pengembangan kompetensi pegawai, yang merupakan bagian dari kebijakan manajemen ASN, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja (Sudewo & Sulastri, 2022). Dalam konteks implementasi, efektivitas sanksi disiplin sangat krusial, di mana penjatuhan hukuman yang tepat dapat memberikan efek jera bagi pelanggar dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih disiplin (Rosmiati et al., 2023).

Dalam praktik implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terutama di tataran pemerintah daerah dan unit kerja kecil seperti kelurahan, terdapat sejumlah tantangan yang signifikan. Penelitian yang dilakukan di Kantor Kelurahan Baru di Kecamatan Baolan, Kabupaten Tolitoli, menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih menjadi persoalan utama yang dapat menghambat optimalisasi pelayanan publik. Observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya ketidakpatuhan terhadap ketentuan jam kerja, keterlambatan dalam memulai aktivitas pelayanan, serta kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) (Rustandi et al., 2023; Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Fenomena ini menciptakan jarak antara norma-norma yang ditetapkan dalam PP No. 94 Tahun 2021 dengan realitas di lapangan, suatu kondisi yang serupa juga ditemukan oleh penelitian lain yang menekankan pentingnya penerapan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawai (Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Disiplin kerja dipandang sebagai salah satu faktor kritis dalam pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebuah studi yang dilakukan di beberapa instansi menunjukkan bahwa peningkatan disiplin berkorelasi positif dengan kinerja pegawai, dan tantangan yang dihadapi sering kali terkait dengan motivasi, dukungan organisasi, serta komunikasi yang efektif di dalam unit kerja (Hanafi, 2024; Astuti et al., 2023). Dalam konteks ini, penting untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa termotivasi untuk mematuhi peraturan yang ada. Melalui kebijakan kedisiplinan yang ketat dan adanya evaluasi berkala, diharapkan kebijakan ini dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka (Yulistina & Tahwin, 2024).

Untuk menjelaskan fenomena tersebut secara ilmiah dan sistematis, penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan publik yang dikembangkan oleh George C. Edward III, yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana), dan struktur birokrasi. Melalui kerangka konseptual ini, peneliti berupaya menganalisis sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap efektivitas implementasi PP No. 94 Tahun 2021 di lingkungan Kantor Kelurahan Baru. Pemilihan lokasi ini menjadi penting, karena kelurahan sebagai unit pelayanan dasar memiliki peran strategis dalam merepresentasikan negara di tingkat lokal, dan sekaligus menjadi cerminan dari keberhasilan implementasi kebijakan di level akar rumput.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di tingkat kelurahan. Pendekatan ini dianggap relevan karena mampu mengkaji fenomena sosial secara mendalam dalam konteks alami (Creswell, 2014). Informan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling, dengan total enam orang, terdiri atas Lurah Kelurahan Baru, dua pejabat struktural (Kasi Trantib dan Kasi Kesra), serta tiga warga masyarakat. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi (Sugiyono, 2018). Analisis data dilakukan dengan model interaktif dari Miles dan Huberman (1994), yang terdiri atas tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin validitas data, digunakan triangulasi sumber dan metode, yakni dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi (Moleong, 2019; Patton, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli, ditemukan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 belum sepenuhnya berjalan optimal. Analisis dilakukan berdasarkan empat indikator implementasi kebijakan menurut George C. Edward III (dalam Tangkilisan, 2003:11), yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terkait kebijakan kedisiplinan sudah berjalan cukup baik. Informasi mengenai peraturan disampaikan kepada pegawai melalui instruksi lisan maupun surat edaran. Proses transmisi dan kejelasan pesan dari pimpinan kepada pelaksana berjalan lancar. Lurah menyatakan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 telah disosialisasikan kepada seluruh staf dan diupayakan untuk dipatuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator komunikasi dalam implementasi kebijakan telah terpenuhi dengan baik.

Sumber Daya

Sumber daya manusia di Kantor Kelurahan Baru dinilai masih belum mencukupi, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Terdapat pegawai yang tidak ditempatkan sesuai kompetensi akademiknya, serta kekurangan dalam jumlah staf menyebabkan beban kerja tidak terdistribusi secara merata. Selain itu, sarana dan prasarana, seperti komputer dan meja kerja, belum memadai, sehingga menghambat kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikator sumber daya dalam implementasi kebijakan belum terpenuhi.

Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa pegawai menunjukkan komitmen dan kejujuran dalam menjalankan tugas, namun masih terdapat pegawai yang datang terlambat, membolos, atau pulang sebelum jam dinas berakhir. Ketidaktegasan dalam pengawasan juga menyebabkan kurangnya kedisiplinan. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator disposisi masih belum maksimal dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.

Struktur Birokrasi

Standar operasional prosedur (SOP) di Kantor Kelurahan Baru telah ada, namun belum dilaksanakan secara optimal. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya menyebabkan ketidakefisienan dalam pengorganisasian tugas. Pembagian tugas belum dilakukan secara terstruktur sehingga menghambat kinerja organisasi. Maka dari itu, indikator struktur birokrasi juga belum terpenuhi sepenuhnya.

KESIMPULAN

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Baru Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli menunjukkan bahwa dari empat indikator yang dianalisis, hanya komunikasi yang berjalan efektif. Sedangkan indikator sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi belum maksimal. Kurangnya tenaga profesional, fasilitas yang tidak memadai, serta lemahnya pengawasan menjadi faktor utama yang menghambat penerapan kedisiplinan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembenahan secara menyeluruh, mulai dari rekrutmen SDM, penguatan kapasitas pegawai, hingga restrukturisasi birokrasi dan evaluasi rutin terhadap implementasi kebijakan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. K. Y., Wirata, G., & Raka, A. A. G. (2023). Pengaruh integritas, kompetensi bidang dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada biro umum dan protokol sekretariat daerah provinsi bali. *Gema Wiralodra*, 14(1), 394-400. <https://doi.org/10.31943/gw.v14i1.350>
- Avita, R. N., Balgies, S., & Ahyaturraja, A. W. (2021). Dampak kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja asn di pemerintah kabupaten gunung kidul. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 2(2), 10-17. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i2.70>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dewi, S. A. and Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Dewi, S. A. and Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Edward III, George C. dalam Tangkilisan, H. R. (2003). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hanafi, I. (2024). Implementasi penjatuhan hukuman disiplin ringan. *Iblam Law Review*, 4(1), 37-47. <https://doi.org/10.52249/ilr.v4i1.216>
- Hanafi, I. (2024). Implementasi penjatuhan hukuman disiplin ringan. *Iblam Law Review*, 4(1), 37-47. <https://doi.org/10.52249/ilr.v4i1.216>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE Publications.
- Rosmiati, R., Sjarlis, S., & Arfan, H. H. (2023). Pengaruh pelatihan, sarana dan prasarana, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lantamal vi makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 315-322. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4032>
- Rustandi, I., Sari, D. S., & Alexandri, B. (2023). Implementasi kebijakan tentang disiplin pegawai negeri sipil di dinas kesehatan kabupaten bandung. *Responsive*, 5(4), 295. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.33370>
- Rustandi, I., Sari, D. S., & Alexandri, B. (2023). Implementasi kebijakan tentang disiplin pegawai negeri sipil di dinas kesehatan kabupaten bandung. *Responsive*, 5(4), 295. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.33370>

- Sudewo, P. A. and Sulastri, B. A. (2022). Hubungan capaian jam pelajaran pengembangan kompetensi dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 7(2), 150-158. <https://doi.org/10.56971/jwi.v7i2.237>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Van Meter, D.S., & Van Horn, C.E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*, 6(4), 445–488.
- Yulistina, E. S. and Tahwin, M. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kelurahan se kabupaten rembang. *Jesya*, 7(1), 765-777.
- Zulianto, M. S., & Arsyad, D. H. (2024). Implementasi Kebijakan Pengadaan Barang Dan Jasa Melalui Aplikasi E-Purchasing Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tolitoli. *Jurnal Sektor Publik: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 1(2), 71-75.
- Zulkieflimansyah, Z., Mandasari, F., & Yamin, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi aparatur sipil negara (asn) terhadap mutu pelayanan publik (studi kasus di kantor kecamatan taliwang, kabupaten sumbawa barat). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10941-10949. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.3409>