

Implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Minahasa

Elvis Lumingkewas^{a,1}, Evi Elvira Masengi^{b,2}, Brain Fransisco Supit^{c,3}

^{a,b,c} *Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Manado, Jl. Kampus Unima, Kelurahan Tonsaru, Kecamatan Tondano Selatan 95618*

¹ elvislumingkewas@unima.ac.id; ² evielviramasengi@gmail.com; ³ brainsupit@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 2 Oktober 2023

Direvisi: 11 November 2023

Disetujui: 10 Desember 2023

Tersedia Daring: 1 Januari 2024

Kata Kunci:

Implementasi Kebijakan

Disiplin

Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis implementasi kebijakan disiplin PNS di Kabupaten Minahasa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lokasi penelitian adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan disiplin kerja PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa belum optimal karena masih adanya pegawai yang melanggar aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku terkait batasan dimulainya jam masuk dan jam pulang kantor. Adapun pegawai yang masih kurang memahami *job description* sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, dan kurangnya sanksi yang diberikan oleh atasan. Faktor-faktor yang menghambat disiplin PNS adalah faktor kepemimpinan dan faktor dari pegawai itu sendiri berupa kualitas dan mentalitas pegawai dan kurangnya sosialisasi implementasi peraturan pemerintah tersebut.

ABSTRACT

Keywords:

Policy Implementation

Discipline

Civil Servant

Government Regulation

The aim of this research is to analyze the implementation of civil servant discipline policy in Minahasa Regency based on Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. The research location is the Minahasa Regency Women's Empowerment and Child Protection Service. This research uses a qualitative method. The research results show that the work discipline of civil servants in the Minahasa Regency Women's Empowerment and Child Protection Service isn't yet ideal since there are still representatives who disregard the standards as per the appropriate arrangements in regards to limits on beginning and leaving available time. There are still employees who do not comprehend the job description in light of the main duties and functions, they put off doing the work that is assigned to them, and their supervisors do not discipline them. Factors that ruin government employee discipline are administration endlessly factors from the actual workers as representative quality and mindset and absence of socialization of the execution of these administration guidelines.

©2024, Elvis Lumingkewas, Evi Elvira Masengi, Brain Fransisco Supit
This is an open access article under CC BY-SA license



1. Pendahuluan

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan landasan hukum untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Pasal 1 menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan

Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada bagian kedua Pasal 3 huruf f tentang menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan dan pasal 4 huruf f tentang kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dengan penjatuhan sanksi oleh pejabat yang berwenang apabila norma hukum yang mengatur tentang ketentuan tersebut jelas, lengkap, praktis, dan juga mudah dilaksanakan (Dewi, 2022).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan profesi yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS adalah sumber daya manusia utama dalam aparatur pemerintahan yang mempunyai peran sangat penting dan strategis dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan terkait dengan pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, seorang PNS tentunya harus memiliki Disiplin kerja dan kode etik dalam melaksanakan pekerjaannya (Masengi *et al.*, 2023a).

Bertolak dari uraian tersebut di atas, maka disiplin bagi pegawai yang bekerja pada pemerintah yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) mutlak diperlukan peraturan tentang disiplin yang dijadikan pedoman guna mendisiplinkan pegawai. Peraturan disiplin dimaksudkan agar terciptanya tata tertib dilingkungan kerja yang diharapkan dapat mendorong pegawai berkompetisi dalam meningkatkan kinerja untuk lebih produktif demi terwujudnya pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan (Rustandi *et al.*, 2022).

Faktor penghambat yang mempengaruhi disiplin PNS dalam hal ini terkadang masih ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin. Faktor kedisiplinan kerja merupakan upaya dari instansi untuk menerapkan segala peraturan dan tata tertib pada semua aparatur sipil Negara. Kedisiplinan kerja tersebut dapat berupa penerapan absensi, tata tertib, peraturan dan kedisiplinan dalam penggunaan peralatan kerja. Apabila ketiga unsur kedisiplinan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan para ASN dalam melaksanakan segala unsur kedisiplinan tersebut dengan tidak terpaksa, maka akan tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik. Tidak adanya kedisiplinan yang baik maka akan menghambat terlaksananya pelayanan. Begitu juga dalam hal kedisiplinan menyelesaikan setiap bidang pekerjaan terkadang mereka masih tidak disiplin. Karena disebabkan oleh kesibukan pribadi masing-masing Pegawai Negeri Sipil pada saat jam kerja dan sudah tidak ada lagi kode etik PNS yang dipahami dalam menjalankan tugas. Seharusnya masalah yang demikian hendaknya terlebih dahulu dihindari ketika berada dalam ruang lingkup kerja atau ikatan kedinasan yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka serta menjunjung tinggi kode etik PNS yang telah di tuangkan dalam sumpah janji, sehingga pelayanan yang diperlakukan akan terlaksana secara baik dan dihormati.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan mempunyai motivasi untuk meningkatkan dan menjunjung tinggi etika PNS (Adhinurwanto dan Indarto, 2017). Pegawai negeri yang mempunyai disiplin yang tinggi, memiliki sikap dan perilaku yang taat kepada Negara, memiliki Etika yang baik, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik dapat mendorong keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan (Sendouw *et al.*, 2023). Disiplin dapat menjamin pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur negara. Disiplin kerja harus selalu di tingkatkan oleh setiap instansi karena pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan memiliki kode etik yang baik akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap instansi, tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah serta tidak memiliki kode etik maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan sangat merugikan instansi. Dengan disiplin, penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan baik yang pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan dari pemerintahan (Mutohar, 2018).

Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penting serta menentukan, karena PNS merupakan salah satu unsur aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan Nasional dalam rangka usaha mencapai tujuan negara. PNS adalah aset dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di setiap bidang, keberadaan PNS mampu mengawal perjalanan bangsa (Sumanti, 2018).

Sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil memiliki akhlak dan budi pekerti yang tidak tercela, yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (Pardede dan Mustam, 2017). Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, wajib memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah (Masengi *et al.*, 2023c). Untuk menjamin agar setiap Pegawai Negeri Sipil selalu berupaya terus meningkatkan kesetiaan ketaatan, dan pengabdianya tersebut, ditetapkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar dinas. Etos kerja dalam kode etik PNS jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi; cermat dan disiplin; melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan; melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; etika dalam bernegara meliputi melaksanakan Pancasila dan UUD 1945, mengangkat harkat dan martabat bangsa, menjadi perekat NKRI, menaati perundang-undangan dalam bertugas, akuntabel, bersih dan berwibawa, tanggap, jujur, terbuka dan akurat, efisien dan efektif terhadap sumber daya negara, serta tidak memberikan kesaksian palsu atau tidak benar. Kemudian etika dalam bermasyarakat, yakni mewujudkan pola hidup sederhana, memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun tanpa pamrih dan paksaan, memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil, tidak diskriminatif, tanggap terhadap lingkungan masyarakat, dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas Sementara etika dalam disiplin diri diantaranya memberikan informasi yang jujur dan terbuka, tulus dan sungguh-sungguh dalam bertindak, menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan, selalu meningkatkan IPTEK, keterampilan, kemampuan dan sikap, punya daya juang yang tinggi, memelihara kesehatan jasmani dan rohani, menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga, serta berpenampilan sederhana, rapi dan sopan.

Selanjutnya etika sesama PNS yakni saling menghormati terhadap pemeluk agama, memelihara kesatuan dan persatuan PNS, menghargai perbedaan pendapat, menjunjung harkat martabat PNS, menjaga kerjasama yang kooperatif sesama PNS, berhimpun dalam KORPRI menjamin sosialitas dan solidaritas sesama PNS (Santoso dan Dewi, 2019). Dan etika berorganisasi diantaranya melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku, menjaga informasi yang bersifat rahasia, melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, membangun atas kerja untuk kinerja organisasi, memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas, berfikir yang kreatif dan motivatif, serta peningkatan kualitas kerja. Kata Yulianto, seorang aparatur yang berjiwa korps PNS, selalu memiliki rasa kesatuan dan persatuan, kebersamaan, kerjasama, tanggung jawab, dedikasi, disiplin, kreativitas, dan rasa memiliki organisasi PNS.

Berdasarkan observasi awal juga yang dilakukan ditemui permasalahan terkait dengan disiplin khususnya Pasal 3 huruf (f) dan pasal 4 huruf (f) masalah yang ditemui pada pasal ini adalah masalah pegawai yang memahami kode etik PNS tetapi tidak melaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga terjadinya ketidaksepahaman karena merasa benar dan sulit untuk menghargai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, selain itu PNS yang mempunyai banyak tugas tanggung jawab tetapi tidak ada kabar dan sulit untuk dihubungi. Masalah pegawai terkait dengan disiplin yaitu belum menaati ketentuan jam kerja

yang ada, seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, pulang lebih awal dan membolos sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga pelayanan yang seharusnya dilaksanakan cenderung lambat dan tertunda-tunda. Selain itu, seringkali pada saat jam kerja Pegawai Negeri Sipil tidak berada di tempat tanpa alasan yang jelas. Pelanggaran tersebut terjadi berulang-ulang sehingga ketidakdisiplinan ini tentunya sangat mempengaruhi kualitas pelayanan dan menghambat pelayanan, melihat permasalahan yang ada maka dalam penelitian ini ditarik judul sebagai “Implementasi Kebijakan Disiplin ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan Implementasi Kebijakan Disiplin PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang cenderung fokus pada proses pencarian makna dibalik fenomena yang muncul dalam penelitian, dengan tujuan agar masalah yang akan dikaji lebih bersifat komprehensif, mendalam, serta alamiah (Sugiyono, 2017). Dengan demikian diharapkan melalui pendekatan kualitatif ini dapat menghasilkan data secara sistematis, factual dan akurat sehingga dapat menggali lebih dalam Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa.

Penelitian ini difokuskan pada disiplin kerja berdasarkan ketepatan waktu dan faktor yang menghambat disiplin pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah model pendekatan Miles dan Huberman dalam Supit dan Lumingkewas (2023) yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Supit dan Lumingkewas, 2023). Kemudian, guna menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan 4 kriteria utama yang disampaikan oleh Lincoln dan Guba dalam Moleong (2013) yaitu *credibility*, *dependability*, *transferability*, dan *comfirmability* (Moleong, 2013).

3. Hasil dan Pembahasan

Disiplin Kerja berdasarkan Ketepatan waktu Pegawai Negeri Sipil

Sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil memiliki akhlak dan budi pekerti yang tidak tercela, yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, wajib memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Untuk menjamin agar setiap Pegawai Negeri Sipil selalu berupaya terus meningkatkan kesetiaan ketaatan, dan pengabdianya tersebut, ditetapkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar dinas. Etos kerja dalam kode etik PNS jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi; cermat dan disiplin; melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan; Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; etika dalam bernegara meliputi melaksanakan Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan observasi awal juga yang dilakukan ditemui permasalahan terkait dengan disiplin khususnya Pasal 3 huruf (f) dan pasal 4 huruf (f) masalah yang ditemui pada pasal ini adalah masalah pegawai yang memahami kode etik PNS tetapi tidak melaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga terjadinya ketidaksepahaman karena merasa benar dan sulit untuk menghargai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, selain itu

PNS yang mempunyai banyak tugas tanggung jawab tetapi tidak ada kabar dan sulit untuk dihubungi. Masalah pegawai terkait dengan disiplin yaitu belum menaati ketentuan jam kerja yang ada, seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, pulang lebih awal dan membolos sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga pelayanan yang seharusnya dilaksanakan cenderung lambat dan tertunda-tunda. Selain itu, seringkali pada saat jam kerja Pegawai Negeri Sipil tidak berada di tempat tanpa alasan yang jelas. Pelanggaran tersebut terjadi berulang-ulang sehingga ketidakdisiplinan ini tentunya sangat mempengaruhi kualitas pelayanan dan menghambat pelayanan, melihat permasalahan yang ada maka dalam penelitian ini ditarik judul sebagai “Implementasi Kebijakan Disiplin PNS di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa”.

Berdasarkan dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian terkait implementasi kebijakan disiplin ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa, berdasarkan indikator Disiplin Kerja berdasarkan disiplin waktu masuk kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin waktu pegawai dinas P3A belum optimal hal ini dikarenakan sudah ada SOP yang mengatur terkait batasan dimulainya jam masuk dan jam pulang kantor yang tertuang dalam Surat Edaran Bupati Minahasa Nomor: 800/BKPSDM/II/163 tentang Penggunaan Aplikasi Presensi berbasis Elektronik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa, yang mengatur pada hari Seni - Kamis jam untuk presensi absensi pagi di mulai 07:00 s/d 08.00 dan presensi absen sore pada pukul 16.00 sd 18.00, sedangkan untuk hari Jumat hanya dibedakan pada presensi absen sore dilaksanakan pukul 13.30. Serta Kurangnya pemahaman dan penerapan kode etik untuk meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ada beberapa pegawai yang kurang paham akan job desk yang diberikan, bahkan disaat diberikan tugas para pegawai ada yang mengeluh dan menunda pekerjaan, kurangnya sanksi yang diberikan bagi pegawai sehingga mereka lalai akan beberap tugas yang diberikan

Sementara itu dalam pelaksanaan tugas berdasarkan hasil observasi dan fakta di lapangan, masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat, dikarenakan kesibukan masing-masing pegawai, bahkan terkait ketepatan waktu pegawai dalam mengerjakan tugas belum optimal, karena salah satu hal yang menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau faktor mental pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan. Atau dengan kata lain pegawai lebih mementingkan urusan pribadi, hal ini dapat dilihat dari kehadiran di kantor dan pada jam-jam tertentu pegawai tidak berada di ruang kerja atau berada diluar dengan urusan Pribadi. Kondisi ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan tertunda-tunda. Dalam hal ini mekanisme kontrol harus diterapkan agar dapat mengefektifkan pekerjaan.

Kode etik PNS belum efektif, karena implementasi terkait kode etik belum dikuasai dan dipahami benar oleh beberapa pegawai pada dinas P3A berdasarkan dengan hasil wawancara bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang paham akan job desk yang diberikan, bahkan disaat diberikan tugas para pegawai ada yang mengeluh dan menunda pekerjaan, kurangnya sanksi yang diberikan bagi pegawai sehingga mereka lalai akan beberap tugas yang diberikan.

Van Meter dan Van Horn dalam Nugroho (2011) memahami implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan tersebut mencakupi usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan (Nugroho, 2011).

Faktor-Faktor yang Menghambat Disiplin Kerja

Berdasarkan dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait Implementasi Kebijakan Disiplin ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa, berdasarkan indikator Faktor yang menghambat Disiplin Pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwa Faktor-faktor yang menghambat Disiplin Kerja dan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kepemimpinan dan faktor pegawai. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari faktor kepemimpinan adalah kurangnya perhatian dari pemimpin terhadap para pegawai, sikap pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu dengan pemberian reward atau kesejahteraan, tindakan pimpinan dalam mengambil keputusan yang sifatnya mutlak, dan faktor kultur atau budaya kerja, yang sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan terbentuk mental yang baik dan disiplin. Sedangkan yang berasal dari faktor pegawai adalah kebiasaan melakukan tindakan indisipliner, motivasi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yaitu dengan memperoleh kesejahteraan, mentalitas pegawai.

Terdapat beberapa ahli yang mendefinisikan Kebijakan Publik sebagai Tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam merespon suatu krisis atau masalah publik. Begitupun dengan Chandler dan Plano sebagaimana dikutip Tangkilisan (2005) yang menyatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategi terhadap sumberdaya-sumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas (Tangkilisan, 2005).

Pressman dan Wildavsky dalam Lumingkewas dan Supit (2023) memahami implementasi kebijakan sebagai kegiatan menjalankan kebijakan (*to carry out*), memenuhi janji-janji sebagaimana disebutkan dalam dokumen kebijakan (*to fulfill*), untuk menghasilkan *output* sebagaimana dinyatakan dalam tujuan kebijakan (*to produce*), dan untuk menyelesaikan misi yang harus diwujudkan sebagaimana terdapat di dalam tujuan kebijakan (*to complete*) (Lumingkewas dan Supit, 2023).

Grindle dalam Masengi dkk. (2023), menjelaskan bahwa tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan yang memudahkan tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Ini artinya, kegiatan implementasi berkaitan dengan kebijakan yang diambil pemerintah harus memperjelas dan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika tidak, berarti ada kesalahan dalam analisis kebijakannya (Masengi *et al.*, 2023b).

4. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan fokus masalah disiplin PNS berdasarkan ketepatan waktu (disiplin waktu) dan faktor yang menghambat disiplin kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan disiplin pegawai belum efektif, hal ini dapat dilihat dari: a) Disiplin kerja berdasarkan ketepatan waktu. Pegawai dinas P3A belum optimal hal ini dikarenakan sudah ada SOP dalam hal ini Surat Edaran Bupati Minahasa yang mengatur terkait batasan dimulainya jam absensi pagi dan jam absensi sore, tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat, dikarenakan kesibukan masing-masing pegawai, bahkan terkait ketepatan waktu pegawai dalam mengerjakan tugas belum optimal, karena pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau menunda-nunda. Dengan adanya target dan *deadline*, pegawai tidak perlu banyak membuang waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. b) Kode etik. Implementasi terkait kode etik belum dikuasai dan dipahami benar oleh beberapa pegawai pada dinas P3A berdasarkan dengan hasil wawancara bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang

paham akan *job desk* yang diberikan, bahkan disaat diberikan tugas para pegawai ada yang mengeluh dan menunda pekerjaan, kurangnya sanksi yang diberikan bagi pegawai sehingga mereka lalai akan beberapa tugas yang diberikan, karena pegawai hanya menjalankan tugas sesuai dengan tata cara yang sudah ditetapkan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kepemimpinan dan faktor pegawai. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari faktor kepemimpinan adalah kurangnya perhatian dari pemimpin terhadap para pegawai, sikap pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu dengan reward atau kesejahteraan, tindakan pimpinan dalam mengambil keputusan yang sifatnya mutlak, dan faktor kultur atau budaya kerja, yang sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan terbentuk mental yang baik dan disiplin. Sedangkan yang berasal dari faktor pegawai adalah kebiasaan melakukan tindakan indisipliner, dan motivasi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yaitu dengan memperoleh kesejahteraan.

5. Saran

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan penelitian untuk menganalisis implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kabupaten Minahasa.

6. Daftar Pustaka

- Adhinurwanto, D., & Indarto, I. (2017). Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Pengelolaan Kecerdasan Dan Sikap Etis. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 156–173.
- Dewi, S. S. (2022). Pengaturan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. *WICARANA*, 1(2), 105–118.
- Lumingkewas, E., & Supit, B. F. (2023). Implementasi Kebijakan Pengelolaan Barang Milik Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Minahasa. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1106–1116. <https://doi.org/https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.1982>
- Masengi, E. E., Lumingkewas, E. M. C., & Supit, B. F. (2023a). Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline in the Finance, Asset, and Revenue Management Office of Minahasa Regency. *Technium Social Sciences Journal*, 40, 11–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v40i1.8404>
- Masengi, E. E., Lumingkewas, E. M. C., & Supit, B. F. (2023b). *Reformasi Administrasi Publik*. Eureka Media Aksara.
- Masengi, E. E., Lumingkewas, E., & Supit, B. F. (2023c). Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Tondano. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1084–1095. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/unicssh-22/125984016>
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif* (Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Magistra: Journal of Management*, 2(2), 73–84.
- Nugroho, R. (2011). Kebijakan publik. In *PT Alex Media Komputindo*.
- Pardede, A. C., & Mustam, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia pegawai negeri sipil dalam rangka reformasi birokrasi di kabupaten Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(4), 122–140.
- Rustandi, I., Sari, D. S., & Alexandri, B. (2022). Implementasi Kebijakan Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung. *Responsive*, 5(4), 295–305.
- Santoso, T., & Dewi, M. P. (2019). Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 179–187.

- Sendouw, R. H. E., Lumingkewas, E. M. C., Supit, B. F., & Kapojos, P. M. M. (2023). Analysis of Performance Appraisal of State Civil Apparatus in the Regional Office of Education of North Sulawesi Province. *Technium Social Sciences Journal*, 49, 90–96.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Penerbit Alfabeta*. Alfabeta.
- Sumanti, R. (2018). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 8(2), 115–129.
- Supit, B. F., & Lumingkewas, E. (2023). Implementasi Kebijakan Bantuan Sosial Tunai Di Kelurahan Talikuran Utara Kecamatan Kawangkoan Utara Minahasa. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1059–1068.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.1981>
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Grasindo.