

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA

Yudi Setiana¹, Tresia Kristiana², Kusnida Indrajaya³

Universitas Terbuka¹, Universitas Kristen Palangkaraya², Universitas Palangkaraya³
yudi.mansukamara@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan kebijakan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sukamara. Penelitian ini dilakukan dengan *Field Research*. Teknik analisis yang diterapkan adalah mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan kebijakan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sukamara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur atau mekanisme pelaksanaan kedisiplinan, tingkat pemberian sanksi, pengawasan dan evaluasi, informasi dan pengaduan. Simpulan, Semua hal tersebut merupakan faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan, prosedur dan mekanisme sudah berjalan dengan baik sehingga mendukung untuk terciptanya implementasi yang baik di kementerian agama kabupaten Sukamara.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Kebijakan Pemerintah, Kedisiplinan.

ABSTRACT

This research aims to describe and analyze the implementation of disciplinary policies for the State Civil Apparatus within the Ministry of Religion of Sukamara Regency. This research was conducted using Field Research. The analytical technique applied describes and analyzes the implementation of disciplinary policies for State Civil Apparatus within the Ministry of Religion of Sukamara Regency. The research results show procedures or mechanisms for implementing discipline, sanctions, monitoring and evaluation, information, and complaints. Conclusion: All of these things support and inhibit factors in implementing government policies in the discipline. The procedures and mechanisms have been running well to support exemplary implementation in the Sukamara Regency Ministry of Religion.

Keywords: State Civil Service, Government Policy, Discipline.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sistem pembangunan nasional serta mengantisipasi tuntutan masyarakat tersebut perlu dibangun tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang merupakan sinergi antara komponen pemerintah, swasta dan masyarakat (Rulinawaty; dkk, n.d.). Dari sisi pemerintahan, aparatur negara harus dapat bekerja secara profesional, mampu menegakkan supremasi hukum, netral, berfikir desentralistik, transparan dan berdisiplin. Dari sisi swasta, para pengusaha harus mampu meningkatkan produksi, pengentasan kemiskinan dan pengangguran guna mewujudkan sistem pembangunan yang adil dan merata. Dari sisi masyarakat, warga negara harus ikut berpartisipasi dalam mendukung pembangunan nasional dan daerah

sebagai cerminan masyarakat yang modern, madani, berpendidikan dan mengabdikan diri untuk bangsa dan negara (Rulinawaty et al., 2021).

Sehubungan dengan perlunya pembinaan yang baik kepada seluruh ASN berdasarkan sistem karier yang jelas, konsisten dan sistem prestasi kerja. Salah satu segi pembinaan aparatur pemerintah yang mendukung pembinaan tersebut adalah pembinaan disiplin ASN. Disiplin ASN yang perlu diciptakan bagi ASN adalah disiplin yang hidup dan manusiawi, dalam arti nilai kaidah yang harus dihormati tersebut dapat diterima oleh setiap pribadi melalui proses kesadaran diri yang dalam dan tulus bahwa aparatur pemerintah memegang peranan yang penting dan strategis dalam menentukan kehidupan berbangsa dan bernegara (Rulinawaty et al., 2020).

Untuk menangani ASN sejumlah dari sanksi – sanksi yang melanggar pada aturan tersebut diatas, kantor kementerian agama Kabupaten Sukamara akan melakukan pembinaan ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang profesional. Sub Bagian Kepegawaian kantor kementerian agama Kabupaten Sukamara sebagai lembaga teknis yang menangani urusan kepegawaian dituntut untuk bekerja profesional untuk memberikan pelayanan dan pembinaan kepegawaiannya.

Kaitannya dengan pembinaan dan penegakkan disiplin ASN di Lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara. Sehingga cara yang ditempuh dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur salah satunya dapat dicapai melalui proses terpadu dari pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, sehingga diharapkan dapat ditumbuhkembangkan kesadaran, tercipta pelaku – pelaku pembangunan atau aparatur negara yang bermental baik, berwibawa, berpotensi bermutu tinggi serta sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan tentunya harus di dukung juga dengan sarana fisik seperti gedung kantor dan perlengkapannya serta fasilitas kerja misalnya ruang untuk pemeriksaan ASN, *handycame* untuk merekam pemeriksaan, CCTV untuk merekam keaktifan ASN di ruang kerja masing-masing atau di pintu-pintu kantor sehingga bisa membantu menerapkan kedisiplinan di lingkungan kantor kementerian agama.

Kebijakan dari pimpinan/ atasan langsung (pemerintah) yang berwenang dalam penerapan kedisiplinan ini hendaknya di dukung oleh semua aparatur sipil negara demi terciptanya kedisiplinan aparatur sipil negara yang profesional, harapannya bisa mengurangi penindakan terhadap pelanggaran disiplin ASN dilingkungan kantor atau instansi (Rulinawaty; dkk, n.d.).Kebijakan itu secara luas, yakni sebagai rangkaian tindakan pemerintah atau tidak bertindak pemerintah atas sesuatu masalah. Jadi lebih luas dari tindakan atau keputusan yang bersifat khusus. Pada dasarnya kebijakan sebagai keputusan yang tetap, ditandai dengan kelakuan, sikap, tingkah laku ataupun perbuatan yang berkesinambungan dan berulang-ulang pada mereka yang melaksanakan kebijakan (Rulinawaty et al., 2020).

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat kabupaten Sukamara, perlu adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) agar tercipta pelaku – pelaku pembangunan atau aparatur negara yang bermental baik, berwibawa, berpotensi bermutu tinggi serta sadar akan tanggungjawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan disiplin ASN yang memuat kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN. Peraturan ini merupakan indikator untuk mengetahui tingkat kedisiplinan ASN sebagai upaya implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan. Apabila kewajiban tidak

dilaksanakan dan melanggar larangan, maka dapat dikatakan bahwa ASN tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin (indisipliner).

Berdasarkan bunyi pasal 1 butir 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dinyatakan bahwa disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan ASN dalam mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apaabila tidak di taati atau dilanggar dikenakan sanksi atau hukuman disiplin. Sementara itu juga di bahas di pasal 1 butir 3 menyatakan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak mentaati kewajiban/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN baik yang dilakukan di dalam jam kerja maupun di luar jam kerja.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukamara salah satu instansi yang memberikan pelayanan dan telah berupaya meningkatkan kedisiplinan untuk mewujudkan ASN yang profesional, handal, jujur, bersih, berwibawa dan mampu menjadi arah dan pedoman bagi pembangunan dan pemerintah daerah. Dari fungsi tersebut yang dilaksanakan secara kontinue terutama dalam bidang Pelayanan yang berorientasi optimalisasi terhadap kebutuhan pegawai. Kebutuhan sarana dan prasarana pegawai yang meliputi pelaksanaan tugas pelayanan administrasi kepegawaian guna pencapaian kesejahteraan pegawai, peningkatan kinerja, peningkatan karier pegawai dan peningkatan pendidikan dan pelatihan pegawai

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan pedoman dasar yang di atur pemerintah untuk dijadikan landasan dan acuan dalam menerapkan kedisiplinan ASN . sebagai seorang ASN kita harus taat, tunduk dan melaksanakannya karena bekerja di bidang pemerintahan. Semua dilakukan untuk menghindari sanksi apabila kita melanggar atau tidak mentaati PP yang berlaku. Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 ini merupakan pedoman untuk medisiplinkan ASN.

Berdasarkan penjelasan tersebut tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan kebijakan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sukamara. Manfaatnya diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sukamara terutama dalam mengoptimalkan implementasi kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan kedisiplinan ASN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan aparatur sipil negara di lingkungan kantor kementerian agama kabupaten Sukamara. Lokasi penelitian di lingkungan kantor kementerian agama kabupaten Sukamara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara dari informan tentang permasalahan yang ada hubungannya dengan yang diteliti, dan data sekunder data yang dikumpulkan secara tidak langsung seperti brosur – brosur, dokumen–dokumen hasil penelitian dan sebagainya.

Penelitian ini dilakukan dengan *Field Research*, yaitu penelitian yang secara langsung di lakukan di Kabupaten Sukamara yang menjadi obyek data adalah lingkungan kantor kementerian agama kabupaten Sukamara, penelitian ini melalui Teknik pengumpulan data, yaitu menggunakan studi kepustakaan, wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam proses pengolahan data

yaitu bergerak diantara perolehan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Kedisiplinan ASN

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dapat dijelaskan bahwa sejauh mana implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan dapat berjalan memenuhi tuntutan isi kebijakannya, atau sejauh mana implementor/pelaksana yang ada di lingkungan Kementerian agama Kabupaten Sukamara ini mampu menyelenggarakan pedoman pelaksanaan kedisiplinan ASN secara maksimal. Dari hasil wawancara dengan para informan diketahui bahwa secara umum proses pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik. Tetapi apabila kita telusuri lagi apakah dalam proses pelaksanaan kebijakan itu semua ketentuannya sudah terlaksana dengan baik. Dapat dikatakan sudah terlaksana dari isi dan ketentuan dalam PP No. 53 tahun 2010 mengenai kedisiplinan itu dapat mencapai tujuannya atau dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya (Jamal et al., 2020; Juliarso, 2018). Hal ini dapat kita cermati dari hal-hal sebagai berikut :

Komunikasi

Implementasi kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan kedisiplinan ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara dilihat dari aspek komunikasi mencakup pengimplemtasian kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan, mengenai informasi tentang kedisiplinan, mengenai motivasi pelaksanaan kedisiplinan. Untuk pengimplemtasian kedisiplinan ini secara umum sudah berjalan dengan baik dimana pada hakekatnya semua ASN bersungguh-sungguh menjadi ASN yang disiplin dalam segala hal (Nugroho, 2014).

Proses penyampaian pesan-pesan kebijakan ini berjalan cukup lancar dari para pembuat kebijakan kepada implementator melalui sosialisasi secara umum, seperti : mensosialisasikan PP No.53 tahun 2010 setiap apel pagi dan apel siang, disampaikan juga saat kegiatan pembinaan ASN di kementerian agama, kadang saat santaipun pimpinan mengarahkan dan memberi wejangan kepada ASN di kemeterian agama di saat jam-jam santai atau istirahat. Setiap ada acara resmi yang dilakukan di kementerian agama selalu didahului dengan sambutan atau pidato tentang pentingnya disiplin ini bagi ASN. Di sosialisasikan juga melalui: website, WA, rapat koordinasi antar instansi. Selain melalui sosialisasi, penyampaian kebijakan melalui sarana komunikasi diantara para implementor, seperti dalam pertemuan, melauai kontak telepon, dan lainnya menjadikan pesan kebijakan jelas dan mudah dipahami. Secara tekstual memang tidak sulit untuk dicerna oleh pelaksana dalam hal ini ASN.

Pemberian motivasi dengan adanya tunjangan kinerja, tunjangan lauk pauk, tunjangan sertifikasi guru ini sangat membantu dalam pengimplemetasian kedisiplinan sebagai semangat untuk bekerja karena ada nilai kompensasi yang di dapat. Support dari pimpinanpun sangat diperlukan karena rutinitas ini juga bisa menyebabkan kebosanan dan kejenuhan. Dengan adanya motivasi berupa perhatian, penghargaan dengan pemberian kedudukan, kenaikan pangkat dan jabatan serta pemberian penghargaan atas masa kerja dengan catatan tidak pernah melanggar aturan disiplin (Njima, 2016).

Menurut peneliti dalam aspek komunikasi ini berjalan dengan cukup baik. Namun barang kali yang menarik adalah bagaimana para implementor yang baru saja bergabung di lingkungan kementerian agama menguasai informasi atau pesan-pesan kebijakan yang harus mereka terapkan dalam suasana adanya perubahan organisasi

sesuai dengan kebijakan PP 53 tahun 2010. Apalagi kepada pelaksana ini tidak diberikan sosialisasi sebelumnya, menurut peneliti hal ini akan dapat menghambat implementasi tentang perubahan tersebut, maka mereka sama sekali tidak memperoleh sosialisasi perubahan. Sedikit banyaknya hal ini akan menjadi penghambat pengimplementasian kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara tersebut jika komunikasi tidak mampu menjadi sarana penyampaian informasi-informasi yang berkaitan dengan perubahan kebijakan tersebut. Dalam penelitian ini didapat bahwa proses penyampaian informasi, sosialisasi kebijakan, pemberian motivasi dan support di lingkungan kementerian agama ini sudah terlaksana dengan baik.

Sumber Daya

Dalam aspek sumber daya meliputi ketersediaan sumber daya manusia, kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan, masalah yang ditimbulkan dari sumberdaya. Dari hasil penelitian di temukan bahwa sumber daya manusia dari segi jumlah belum mampu memenuhi kebutuhan aparatur sipil negara di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara. Sumber daya ini meliputi jumlah ASN yang berada kantor kementerian agama Sukamara, kantor-kantor KUA yang tersebar di 5 kecamatan, lembaga-lembaga pendidikan yang belum terpenuhi dengan ASN di bawah kementerian agama. Sekarang ini untuk ASN di kantor kementerian agama di bantu oleh tenaga honorer yang sangat membantu pekerjaan terutama yang berhubungan dengan aplikasi-aplikasi komputer yang pada kenyataannya mereka para honorer ini lebih menguasai aplikasi tersebut.

Kurangnya jumlah guru dan tenaga kependidikan di lembaga-lembaga pendidikan yaitu di madrasah-madrasah yang tersebar di seluruh kabupaten Sukamara seharusnya secepatnya bisa diatasi mengingat semua berhubungan dengan berlangsungnya pendidikan di kabupaten Sukamara. Saat ini guru dan tenaga kependidikan di bantu oleh guru yang diperbantukan dari dinas propinsi dan tenaga honorer yang di gaji dari dana DIPA. Untuk sekolah swasta hororer di gaji dengan dana bantuan dari orangtua siswa.

Kondisi tersebut memang susah untuk mengimplemetasikan kedisiplinan mengingat sumberdaya yang ada khususnya sumberdaya ASN yang berada di lingkungan madrasah, mereka dalam hal penilaian DP3, kenaikan pangkat dan jabatan tidak ada hubungannya dan sangkutpautnya dengan kementerian agama, karena mereka semua adalah guru yang berada di bawah Dinas Pendidikan Provinsi. Ini merupakan kendala juga dalam melaksanakan kedisiplinan ASN di lingkungan madrasah. Karena madrasah-madrasah ini berada di bawah naungan kementerian agama.

Kondisi sarana fisik yang minim ini juga ternyata dipengaruhi oleh sumber keuangan yang menjadi tulang punggung pembiayaan implementasi kebijakan hanya bertumpu pada anggaran pada satu kegiatan yang kecil. Pada kasus penelitian ini dimana sumber daya pelaksana juga dipengaruhi oleh perubahan kebijakan, sebagaimana dalam pengimplementasian kebijakan kepala kantor kementerian agama Sukamara ditemukan indikasi adanya kekhawatiran sebagian kecil pelaksana kebijakan di lingkungan Kemenag Kabupaten bila disatu sisi organisasi ini berubah dan mereka tidak terakomodir lagi dalam jabatannya lagi. Secara teoritis temuan ini menurut penulis berusaha menggambarkan bahwa setiap perpindahan sumber daya pelaksana tidak sekedar hanya bertujuan memindahkan orangnya atau skilnya saja, tetapi keseluruhan

yang melekat pada diri orang tersebut, seperti psikologisnya, sikapnya, keinginan, harapan bahkan termasuk masa depannya (Razak, 2020).

Disposisi

Implementasi kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan kedisiplinan ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara yang lain adalah disposisi. Menurut Edward III dikatakan sebagai kemauan, keinginan, kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi: sikap pelaku kebijakan, komitmen dan konsistensi pelaku kebijakan, kesadaran menerapkan kebijakan. Di ketahui bahwa adanya sikap pelaku kebijakan dari seorang implemetor dengan seluruh aparatur sipil negara yang telah menerapkan disiplin secara konsisten, memberikan teladan yang baik, berani memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010. Terwujudnya kesadaran dan kemauan dari seluruh ASN untuk menerapkan disiplin ini sehingga penerapan kebijakan pemerintah mulai berjalan dengan optimal. Dari hasil penelitian ini juga telah menggambarkan bahwa pemimpin di lingkungan kantor kementerian agama telah melaksanakan penerapan kedisiplinan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan sanksi atas ASN sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku .

Untuk masing-masing kepala seksi, kepala kantor urusan agama dan kepala madrasah yang berada di lingkungan kantor kementerian agama masih perlu meningkatkan kinerja dan kedisiplinan dari segala hal agar implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan ASN di kabupateb Sukamara menjadi contoh yang baik dalam pandangan masyarakat dan penilaian pemerintah.

Struktur Birokrasi

Dari hasil penelitian ini pada aspek struktur birokrasi yang meliputi struktur organisasi, pemahaman tentang SOP'S , tanggung jawab pemegang kebijakan. Adanya implementasi kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan kedisiplinan ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara di lihat dari aspek struktur birokrasi ini didapat bahwa adanya bidang-bidang dalam struktur organisasi yang telah dikelompokkan dan dibagi sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang. Sebagai contoh penandatanganan Surat Keputusan pemberian sanksi disiplin ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara sudah sesuai dengan prosedur kewenangannya yaitu ditandatangani oleh pejabat yang berwenang, yaitu kepala kantor kementerian agama kabupaten Sukamara, atau Kepala Unit kerja sesuai dengan jenis sanksi disiplin (ringan, sedang dan berat).

Selain itu para pelaksana kebijakan dalam prosedur pelaksanaan tugas sudah memiliki kewenangan sesuai dengan tupoksi organisasi masing-masing. Pembinaan dan pemberian sanksi disiplin merupakan tugas koordinasi antara Unit kerja yang memiliki masalah dengan ASN yang indisipliner. Dalam pelaksanaan tugas, kerjasama, koordinasi antar para pelaksana dituntut dapat merealisasikan dalam pembinaan dan pemberian saksi atas ketidakdisiplinan ASN secara terpadu. Dalam pelaksanaan kewenangan ini, yang menjadi temuan menarik berkaitan dengan sikap implemetor adalah kewenangan – kewenangan yang diserahkan kepada atasan langsung dari unit kerja ASN yang indisipliner tidak berani memberikan sanksi disiplin sehingga tidak

berdampak pada ASN tersebut. Tentunya sedikit banyak akan membawa dampak psikologis maupun kebiasaan ASN di lingkungan unit kerjanya menjadi pedoman yang tidak baik (presedent). Apabila hal ini terus berlarut-larut, maka cepat atau lambat akan menghambat implementasi kebijakan itu sendiri.

Pemahaman tentang struktur organisasi ini mencakup dua variabel penting yaitu: *Standart Operating Prosedures (SOP'S)* dan fragmentasi (Subekti et al., 2017). Pelaksanaan suatu kebijakan biasanya bisa terwujud apabila mempunyai petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan sehingga pengimplementasian dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dari hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara perlu meningkatkan pengetahuannya untuk memahami dan mengetahui tentang SOP'S. Untuk itu perlu disosialisasikan lagi bahwa SOP'S dalam penerapan kedisiplinan sangat diperlukan (Lumampow et al., 2021)

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Penegakkan Kedisiplinan ASN

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dapat dijelaskan bahwa adanya faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan dapat berjalan memenuhi tuntutan isi kebijakannya, atau sejauh mana implementor/pelaksana yang ada di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara ini mampu menyelenggarakan pedoman pelaksanaan kedisiplinan ASN secara maksimal. Dari hasil wawancara dengan para informan diketahui bahwa adanya faktor-faktor mempengaruhi pengimplementasian tersebut. Hal ini dapat kita cermati dari hal-hal sebagai berikut :

Prosedur atau mekanisme pelaksanaan kedisiplinan ASN

Dari Pelaksanaan kedisiplinan ASN di lingkungan kantor kementerian agama kabupaten Sukamara, kalau dilihat dari prosedur dan mekanisme pelaksanaan disiplin ASN sudah dilaksanakan secara prosedural berdasarkan PP Nomor 53 tahun 2010, Surat Edaran BAKN Nomor 23/SE/1980 tanggal 30 Oktober 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS dan Petunjuk pemberian sanksi disiplin ASN. Dalam proses pelaksanaan kedisiplinan ini baik sanksi tingkat ringan, sedang dan berat berdasarkan PP 53 tahun 2010 (Pemerintah, 2010).

Dari mekanisme/prosedur pemberian sanksi terhadap ASN yang indisipliner dilakukan aktivitas pembinaan dan pemberian sanksi tidak disiplin di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara sudah mengikuti ketentuan mekanisme/prosedur pelaksanaan kedisiplinan yang mengaturnya yaitu dalam PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang meliputi Pembuatan panggilan oleh pejabat yang berwenang, pemeriksaan oleh pejabat yang berwenang, sampai dengan penyerahan surat keputusan yang telah dilaksanakan oleh kepala kantor kementerian agama kabupaten Sukamara (Marhendi & Garmayu, 2021).

Semua dilaksanakan sesuai alur kegiatan/mekanisme pemberian sanksi disiplin ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara berdasarkan Surat Edaran Kepala BAKN terdiri dari :

1. ASN yang melanggar/ indisipliner
2. Panggilan Dinas (oleh tim bagian kepegawaian dan Kemenag)
3. Pemeriksaan (oleh tim bagian kepegawaian dan Kemenag)
4. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) (oleh tim Kemenag)
5. Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) (oleh tim Kemenag)

6. Proses Penjatuhan Hukuman (Surat Keputusan/SK Hukuman Disiplin) (oleh tim BKD Kab. Sukamara)
7. Penyerahan Surat Keputusan/SK Hukuman Disiplin (oleh tim bagian kepegawaian Kab. Sukamara).

Dari 7 (tujuh) tahap yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Edaran Kepala BAKN memerlukan waktu kurang lebih 15 (lima) hari atau sekitar 2 (dua) minggu sampai dengan penyerahan SK Hukuman disiplin untuk jenis hukuman disiplin tingkat sedang dan berat. Sedangkan untuk jenis hukuman disiplin tingkat ringan selama 10 hari berdasarkan Surat Edaran tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adanya pelaksanaan sanksi di kementerian agama kabupaten Sukamara ini merupakan faktor pendukung untuk terciptanya implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan. Yang perlu di perhatikan dan di cermati adalah apabila prosedur dan mekanisme ini tidak dijalankan dengan baik maka secara otomatis menjadi faktor penghambat implementasi kebijakan pemerintah.

Tingkat Pemberian Sanksi Atas Pelanggaran Peraturan Pemerintah

Dari tingkat pemberian sanksi terhadap pelaksanaan kedisiplinan ASN di lingkungan kementerian agama menjadi faktor pendukung implementasi kebijakan pemerintah karena ASN merasa sanksi atas ketidakdisiplinan benar-benar telah di laksanakan. Diberikan kepada ASN yang melanggar aturan disiplin .

Berdasarkan PP yang mengatur tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS seperti PP Nomor 53 tahun 2010 , jenis pemberian sanksi disiplin diatur dalam PP 53 tahun 2010 Bab III Pasal 7 terdiri dari 3 (tiga) tingkat yaitu sanksi disiplin ringan, sedang dan berat, sedangkan jenis hukuman disiplin PNS ada 10 (sepuluh) yang terdiri dari 3 (tiga) macam hukuman disiplin ringan, 3 (tiga) macam hukuman disiplin sedang dan 4 (empat) macam hukuman disiplin berat. Secara jelas mengenai tingkat dan jenis hukuman yang dapat diterapkan pada Pegawai dapat dilihat dalam Bab III Pasal 8, 9, dan 10 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman Disiplin Ringan;
- b. Hukuman Disiplin Sedang; Dan
- c. Hukuman Disiplin Berat.

Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis; dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. Pembebasan dari jabatan;

- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pns; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Terhadap jenis hukuman disiplin tingkat sedang dan berat dapat mengajukan keberatan kepada BAPEK (Badan Pertimbangan Kepegawaian) dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah diterimanya SK Hukuman disiplin kecuali untuk jenis hukuman disiplin Pembebasan dari jabatan tidak dapat mengajukan keberatan bagi ASN yang melanggar PP 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin ASN.

Pengawasan dan Evaluasi

Faktor pengawasan dan evaluasi, pelaksanaan kedisiplinan ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara juga dilakukan oleh instansi/ unit kerjanya yang sering kita sebut dengan pengawasan melekat (waskat) dan untuk pengawasan ekstern dilakukan oleh kepala kantor, kepala KUA, Kepala Madrasah terhadap ASN di lembaganya masing-masing. Sehubungan jumlah pengawas dan auditor yang terbatas, maka penegakkan disiplin di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara belum optimal. Meskipun pengawasan kerja dilakukan secara rutin setiap hari kerja. Dalam pelaksanaan tugas – tugas kedinasan dan untuk laporan tertulis dilakukan setiap bulan sekali dengan mengirimkan daftar hadir ASN di lingkungan kementerian agama kabupaten Sukamara. Hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada kepala kantor kementerian agama kabupaten Sukamara.

Dari hasil penelitian juga terungkap ada ASN yang masih belum menepati jam kerja ketika selesai jam istirahat siang, jam masuk mereka bervariasi ada beberapa orang ASN yang datang kurang lebih sisa satu jam sebelum jam pulang. Berdasarkan hal ini maka untuk pengawasan lebih perlu di tingkatkan lagi dan tidak terpaku hanya pada finger print datang pagi dan pulang sore. Perlu di adakan pengawasan juga untuk kantor-kantor yang tersebar di 5 kecamatan yang masih berada dalam naungan kementerian agama, selama ini pengawasan di kantor-kantor tersebut di percayakan pada absensi elektronik yang pada dasarnya tidak menutup kemungkinan untuk di lakukan kecurangan. Untuk madrasah baru satu tahun ini mempunyai pengawas yang selalu memantau madrasah-madrasah terutama dalam hal kedisiplinan itupun terkendala dengan dana transportasi untuk pengawas yang tidak ada di berikan pemerintah dalam DIPA. Jadi pengawas madrasah menggunakan dana pribadi sedangkan jarak tempuh kecamatan ke kecamatan lain sangat jauh. Faktor pengawasan dan evaluasi ini mampu untuk menjadi faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan aparatur sipil negara di lingkungan kantor kementerian agama kabupaten Sukamara (Zulaikah, 2020).

Informasi Dan Pengaduan

Dari informasi dan pengaduan, dalam penyediaan sarana informasi dan pengaduan di lingkungan kantor kementerian agama kabupaten Sukamara dari hasil penelitian sudah tergambar dari proses maupun ketersediaan sarannya cukup baik. Artinya sarana informasi dan pengaduan yang tersedia di lingkungan Kemenag kabupaten Sukamara ini sudah mengakomodir ketentuan di dalam PP 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin PNS. Dari hasil penelitian terungkap bahwa sarana informasi terdiri dari papan pengumuman, telepon, SMS layanan publik, dan saran informasi berupa web/blog dan Email. Ada juga pengaduan yang harus dibahas melalui rapat tim

klarifikasi dulu yang kemudian hasilnya disampaikan lewat media massa elektronik atau cetak.

Untuk mengatasi faktor penghambat seperti itu, perlu kiranya disiapkan sarana informasi tersebut layaknya seperti di perusahaan swasta. Atau dengan memenuhi sarana-sarana informasi yang bersifat strategis seperti tayangan berita dimuat dalam media cetak dan televisi, bahkan lebih canggih lagi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan tentang implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan aparatur sipil negara di lingkungan kantor kementerian agama kabupaten Sukamara dapat di tarik kesimpulan bahwa : dari aspek komunikasi secara umum sudah cukup baik dan lancar karena proses penyampaian kebijakan sudah sering di sosialisasikan dan di komunikasikan dalam setiap kesempatan. Pemberian motivasi/support dengan penghargaan, kenaikan pangkat dan jabatan sudah maksimal dilaksanakan; Aspek sumber daya, dapat dikatakan aspek sumber daya belum optimal dan belum memadai karena kurangnya jumlah aparatur sipil negara di lingkungan kantor kementerian agama untuk mengisi bidang-bidang dengan kemampuan-kemampuan terkini dalam hal aplikasi, kurang staf kantor urusan agama (KUA), tidak terpenuhinya guru dan tenaga kependidikan di madrasah-madrasah.

Aspek disposisi, luasnya wilayah kabupaten Sukamara yang di dalamnya tersebar kantor-kantor , madrasah-madrasah yang berada di bawah naungan kementerian agama menyebabkan implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan ini harus lebih di tingkatkan; Aspek struktur birokrasi, harus lebih di tingkatkan lagi karena kalau implementasi ini hanya di lakukan oleh pimpinan yaitu kepala kantor kementerian agama saja tanpa diikuti oleh kepala seksi di bidang masing-masing maka implementasi kedisiplinan ini tidak akan berkesinambungan. Adanya struktur birokrasi ini di harapkan mampu membangun semua aspek untuk mengarahkan aparatur sipil negara keperubahan yang lebih baik lagi; Prosedur atau mekanisme pelaksanaan kedisiplinan, tingkat pemberian sanksi, pengawasan dan evaluasi, informasi dan pengaduan. Semua hal tersebut merupakan faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan. prosedur dan mekanisme sudah berjalan dengan baik sehingga mendukung untuk terciptanya implementasi yang baik di kementerian agama kabupaten Sukamara.

Pengawasan dan evaluasi lebih ditingkatkan karena mengingat luasnya daerah dan tesebarnya kantor-kantor yang berada di bawah naungan kementerian agama. Sementara untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terkendala dengan masalah waktu dan biaya. Pengawasan satu arah ini perlu di ubah agar ada pengawasan dari berbagai arah termasuk finger print yang keberadaan alat ini betul-betul di gunakan sesuai dengan fungsinya; Faktor lain yang mendukung dan menghambat implementasi kebijakan pemerintan dalam kedisiplinan ini adalah tingginya rasa toleransi atau persaudaraan, adanya faktor budaya yaitu susahny mengubah diri sendiri untuk disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Jamal, Y., Mustanir, A., & Latif, A. (2020). Penerapan Prinsip Good Governance Terhadap Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Ciro-Ciro Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(3), 207–212. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i3.298>
- Juliarso, A. (2018). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Camat Di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 48–55. <https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/view/1667>
- Lumampow, K. M., Sambiran, S., & Rachman, I. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Pengembangan UKM Pada Era Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa. *Governance*, 1(1).
- Marhendi, M., & Garmayu, P. (2021). Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *FOCUS: Jurnal of Law*, 1(2), 71–81.
- Njima, M. (2016). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan. *Katalogis*, 4(1). <https://www.neliti.com/id/publications/151174/implementasi-kebijakan-disiplin-pegawai-negeri-sipil-pada-kantor-kecamatan-totik>
- Nugroho, R. (2014). Kebijakan publik di negara-negara berkembang. In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Pemerintah, P. (2010). Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. In *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Razak, M. R. R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Birokrasi Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang*. OSF. <https://osf.io/preprints/gzecd/>
- Rulinawaty; dkk. (n.d.). *Kompleksitas dan Dinamika Birokrasi Di Indonesia* (Alvian Rac). CV. Literakata Karya Indonesia, Karanganyar 2023.
- Rulinawaty, Aripin, S., & Samboteng, L. (2020). Leading Agile Organization Can Indonesian Bureaucracy become agile. In *International Research Association for Talent Development and Excellence*. <https://repository.ut.ac.id/9619/>
- Rulinawaty, Samboteng, L., Aripin, S., Kasmad, M. R., Harta, R., Susanti, A., & Fadillah, S. (2021). Accountability Performance Public Service: Community Based Organization Solution for Base Public Service. *Proceedings of the First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution (ICSTEIR 2020)*, 536(Icsteir 2020), 238–243. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210312.037>
- Subekti, M., Faozanudin, M., & Rokhman, A. (2017). Pengaruh komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi terhadap efektifitas implementasi program bantuan operasional sekolah pada satuan pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambak. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 3(2), 58–71. <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/admpublik/article/view/923>
- Zulaikah, S. (2020). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 85–94. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/883>