

Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal

Nadia Sefian Dhita, Rima Ranintya Yusuf

Politeknik STIA LAN Jakarta

nadiasfn03@gmail.com

Abstract

The aim of this study is to analyze the implementation of civil servant discipline policies at the Food Security and Agriculture Service of Tegal Regency and the factors that influence it. Disciplined employees are one of the important indicators in determining the performance of public organizations, especially in government agencies. The research method used is a qualitative descriptive approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that the level of civil servant discipline in the service varies, some employees show high compliance with regulations, while others still commit violations, although they are relatively minor. The main supporting factors in the implementation of discipline are effective communication, positive employee disposition, and the existence of clear Standard Operating Procedures (SOP). On the other hand, the inhibiting factors identified include limited facilities and infrastructure, the absence of a system provided, and the lack of intensity of socialization of disciplinary rules. Based on these findings, the study recommends improving work facilities, implementing routine socialization of regulations, providing strict sanctions, and ongoing discipline training to improve employee discipline.

Keywords: Discipline, Policy Implementation, Civil Servants, Tegal Regency

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan disiplin PNS pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kinerja organisasi publik, khususnya dalam instansi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin PNS di dinas tersebut bervariasi, beberapa pegawai menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap peraturan, sedangkan sebagian lainnya masih melakukan pelanggaran, meskipun tergolong ringan. Faktor pendukung utama dalam implementasi kedisiplinan adalah komunikasi yang efektif, disposisi positif pegawai, dan keberadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas. Sebaliknya, faktor penghambat yang diidentifikasi meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, ketiadaan sistem penghargaan, serta kurangnya intensitas sosialisasi tentang aturan disiplin. Berdasarkan temuan ini, penelitian merekomendasikan peningkatan fasilitas kerja, pelaksanaan sosialisasi rutin mengenai peraturan, pemberian sanksi yang tegas, serta pembinaan disiplin yang berkelanjutan guna meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Kabupaten Tegal

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu yang terlibat di dalamnya. Untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien, organisasi memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan profesional (Yusuf et al., 2022). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM secara optimal sangat diperlukan, terutama dalam memastikan ketersediaan pegawai yang berkualitas serta mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja mereka (Soemarsono, 2019).

Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan berbagai aspek mulai dari sikap, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja, dimana setiap tahap memiliki peran penting dalam membentuk kualitas dan produktivitas pegawai. Dalam konteks pemerintahan, pegawai negeri sipil (PNS) sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dengan tanggung jawab besar dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan demikian, sangat penting bagi instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan SDM yang baik, agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Sebagai abdi negara, PNS memiliki kewajiban untuk menjaga martabat serta citra kepegawaiannya demi kepentingan publik dan negara. Namun, diberbagai instansi pemerintah, masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai, seperti kurangnya etos kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal, serta pelanggaran lainnya. Tindakan ini dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja, menghambat kelancaran administrasi pemerintahan dan pembangunan nasional, serta menimbulkan ketidakpuasan di tengah masyarakat (Radiman et al., 2019). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih proaktif dalam membangun dan memperkuat budaya disiplin di lingkungan pemerintahan.

Sebagai salah satu instansi pemerintah, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal juga tidak terlepas dari pentingnya penerapan disiplin kerja bagi pegawainya. Instansi ini memiliki tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas sektor pertanian yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pegawai yang tidak hanya terampil dan bijak, tetapi juga memiliki kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan, kepala dinas dibantu oleh sekretaris dinas yang mengelola administrasi umum, anggaran, kepegawaiannya dan pelaksanaan tugas lainnya dengan dibantu oleh lima bidang. Secara keseluruhan, jumlah pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal sebanyak 134 pegawai.

Dengan jumlah pegawai yang cukup besar, penerapan tata tertib dan aturan kerja menjadi hal yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif. Oleh karena itu, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal menetapkan serangkaian peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Setiap pegawai diwajibkan untuk memahami serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, masih terdapat kasus pelanggaran disiplin yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal. Beberapa bentuk pelanggaran yang terjadi meliputi keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran dalam apel pagi, dan bahkan ada pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja masih berlangsung. Perilaku semacam ini tidak hanya mencerminkan kurangnya disiplin individu, tetapi juga dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Ketidakpatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan dapat mengganggu ritme kerja tim dan menurunkan semangat kerja pegawai lainnya.

Tabel 1.1 Rekap Absensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal Periode Januari – Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan		
			I	TK	CT
1.	Januari	148 Orang	22	23	50
2.	Februari	148 Orang	18	20	64
3.	Maret	145 Orang	18	2	43
4.	April	145 Orang	16	1	39
5.	Mei	145 Orang	18	18	53
6.	Juni	143 Orang	18	19	51
7.	Juli	143 Orang	23	52	68
8.	Agustus	143 Orang	22	53	57
9.	September	142 Orang	20	44	33
10.	Oktober	137 Orang	23	0	29
11.	November	134 Orang	23	0	28
12.	Desember	134 Orang	23	0	29
Total			244	232	430

Sumber: diolah oleh penulis berdasarkan hasil rekapan absensi tahun 2024 pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, diakses pada 6 Januari 2025

Berdasarkan data absensi yang terdapat dalam tabel di atas, peneliti dapat menjelaskan bahwa rekapitulasi ketidakhadiran pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal dari Januari hingga Desember 2024 menunjukkan adanya 906 ketidakhadiran pegawai. Dari jumlah tersebut, sebanyak 244 pegawai tidak hadir dengan izin, 232 pegawai tidak hadir tanpa keterangan, sementara 430 pegawai tidak hadir karena cuti.

Angka ketidakhadiran yang cukup tinggi ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh instansi dalam menjaga disiplin pegawai. Ketidakhadiran dengan izin menunjukkan bahwa ada pegawai yang mematuhi prosedur yang ditetapkan, namun tingginya jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan menandakan adanya masalah yang lebih serius terkait disiplin. Selain itu, tingginya angka ketidakhadiran karena cuti juga perlu diperhatikan. Meskipun cuti merupakan hak pegawai, jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan kekurangan tenaga kerja dan menghambat pelaksanaan tugas-tugas penting.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Pegawai

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021), disiplin adalah sikap yang perlu diterapkan pada setiap individu, baik dalam konteks organisasi maupun kehidupan sehari-hari. Setiap orang diharapkan untuk mengikuti peraturan yang telah disepakati dan menerima konsekuensi jika melanggar peraturan tersebut. Sementara itu, menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja merupakan sarana komunikasi yang digunakan manajer untuk mengarahkan perubahan perilaku karyawan. Disiplin ini juga bertujuan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Fauzia et al. (2020), disiplin kerja merujuk pada upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan, baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan tanpa adanya tekanan dari pihak manapun. Ketika karyawan mampu menjaga disiplin dalam mengikuti peraturan yang berlaku, lingkungan kerja akan menjadi lebih harmonis, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin dan merasa terpaksas, hal ini dapat menyebabkan kelalaian dan menciptakan ketidaknyamanan di tempat kerja.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencerminkan perilaku individu yang mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di dalam organisasi. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan kesadaran dan tanggung jawab, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan perilaku negatif dan ketidaknyamanan di tempat kerja.

Menurut Askani & Densi (2018), disiplin PNS merujuk pada kemampuan dan kesiapan PNS untuk mematuhi kewajiban serta menghindari pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan dalam 19 undang-undang dan ketentuan kedinasan. Pelanggaran terhadap peraturan ini dapat mengakibatkan sanksi disiplin yang serius bagi PNS yang bersangkutan, yang bertujuan tidak hanya untuk memberikan hukuman, tetapi juga untuk menegakkan kedisiplinan dan memastikan kualitas pelayanan publik tetap terjaga.

Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan konsep yang penting dalam studi kebijakan publik. Menurut KBBI, implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Hal ini sejalan dengan pendapat Undap (2021), yang menyatakan bahwa implementasi adalah serangkaian tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu keputusan kebijakan.

Pramono (2020) menambahkan bahwa implementasi kebijakan adalah metode yang digunakan untuk memastikan bahwa suatu kebijakan dapat mencapai tujuannya dengan tepat, tanpa lebih dan kurang. Dalam hal ini, terdapat dua pendekatan yang dapat diterapkan untuk melaksanakan kebijakan publik. Pertama, pelaksanaan kebijakan secara langsung melalui berbagai program. Kedua, dengan merumuskan kebijakan turunan yang berasal dari kebijakan utama tersebut.

Keberhasilan suatu kebijakan pemerintahan dapat diukur melalui kualitas kebijakan dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Menurut George C. Edward III dalam Engkus (2019), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat faktor ini memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa pelaksanaan kebijakan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah uraian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan kebijakan, antara lain:

1. Komunikasi Menurut Edward III dalam Engkus (2019), komunikasi sendiri diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari pihak yang menyampaikan (komunikator) kepada pihak yang menerima (komunikan). Kejelasan informasi, konsistensi dalam penyampaian, serta pemahaman yang baik dari pelaksana kebijakan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan kebijakan disiplin kerja PNS.
2. Sumber Daya Menurut Edward III dalam Engkus (2019), pelaksanaan kebijakan membutuhkan sumber daya yang memadai, baik berupa sumber daya manusia, anggaran, peralatan, maupun informasi. Ketersediaan sumber daya tersebut

sangat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Disposisi Menurut Edward III dalam Engkus (2019), disposisi adalah sikap dan komitmen pelaksana dalam menjalankan kebijakan. Pelaksana yang menunjukkan sikap positif serta memiliki kemauan yang kuat akan mendukung efektivitas implementasi kebijakan. Sebaliknya, apabila terjadi resistensi atau kurangnya dukungan dari pelaksana, maka pelaksanaan kebijakan cenderung mengalami hambatan.
4. Struktur Birokrasi Menurut Edward III dalam Engkus (2019), struktur birokrasi merupakan sistem kerja yang dirancang untuk mengatur dan mengarahkan pelaksanaan suatu kebijakan. Dengan adanya 21 Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan sistem kerja yang terorganisir akan meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara langsung, nyata, dan aktual. Pendekatan ini melibatkan penyusunan deskripsi, gambar, atau ilustrasi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, karakteristik, serta hubungan antar fenomena yang diteliti (Rukajat, 2018).

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penggunaan jenis data primer dan skunder. Data yang sudah diperoleh kemudian diolah dan dianalisis untuk membentuk kumpulan data penelitian yang berbasis pada fakta, dengan tujuan menghasilkan informasi yang jelas. Data primer diperoleh langsung dari Sekretaris Dinas serta Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal sebagai key informant dan beberapa informan lainnya yaitu para pegawai di dinas tersebut. Sedangkan, data sekunder bersumber dari berbagai referensi seperti peraturan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan.

Agar data yang dihasilkan memenuhi standar kualitas, ketepatan, dan relevansi sesuai dengan kebutuhan penelitian, teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam studi ini meliputi:

1. Wawancara, dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada narasumber sebagai informan. Informan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti, sehingga informasi akan diperoleh secara langsung dan terperinci. Wawancara akan dilakukan secara terbuka dan mendalam terkait pelaksanaan disiplin pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal.
2. Observasi, dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku kedisiplinan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal saat bekerja.
3. Dokumentasi, dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan mencangkup dokumen yang dimiliki Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, seperti data absensi pegawai, jumlah pegawai dan data lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Hasil dari observasi dan wawancara akan lebih terpercaya jika didukung dengan adanya dokumen-dokumen tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Disiplin PNS pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal

Untuk mengkaji sejauh mana efektivitas implementasi kebijakan disiplin PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, penulis menggunakan pendekatan teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III. Menurut teori ini, keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan aspek penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sebaik apa pun kebijakan dirumuskan, tanpa adanya komunikasi yang efektif, tujuan kebijakan tersebut tidak akan tercapai secara optimal. Menurut George C. Edward III, komunikasi dalam implementasi kebijakan mencakup tiga dimensi utama, yaitu transmisi, kejelasan, dan konsistensi. Ketiga dimensi ini saling berhubungan erat dan berperan penting dalam membentuk pemahaman serta perilaku pelaksana kebijakan di suatu instansi.

a. Transmisi

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, penyampaian informasi mengenai aturan disiplin dilakukan secara bertahap, baik secara lisan maupun secara tertulis melalui surat edaran dan dokumen internal. Penyampaian ini bertujuan memastikan seluruh pegawai memahami ketentuan yang berlaku. Namun, efektivitas transmisi tidak hanya bergantung pada frekuensi penyampaian, melainkan juga pada kejelasan dan keterbukaan komunikasi agar dapat dipahami oleh semua pegawai. Dinas belum secara khusus mengadakan sosialisasi internal mengenai disiplin PNS. Sosialisasi masih bergantung pada kegiatan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Tegal melalui Zoom Meeting. Untuk mendukung penyebaran informasi, Dinas membagikan surat edaran kepada seluruh pegawai serta memasang infografis di area strategis seperti lobi kantor. Selain itu, setiap ada perubahan aturan, kepala dinas biasanya menyampaikannya pada saat apel pagi.

b. Kejelasan

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal sudah disampaikan dengan cukup jelas. Hal ini terlihat dari isi surat edaran yang menjelaskan aturan secara rinci dan mudah dipahami. Selain itu, penjelasan langsung dari pimpinan saat apel pagi juga dinilai membantu para pegawai dalam memahami adanya aturan terbaru terkait disiplin PNS.

c. Konsistensi

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal telah menerapkan kebijakan disiplin PNS secara konsisten. Aturan mengenai jam kerja yang tetap, kegiatan rutin seperti apel pagi dan senam bersama, serta kewajiban absensi menggunakan sistem fingerprint diterapkan dengan tegas untuk seluruh pegawai. Selain itu, kebijakan tentang aturan berpakaian yang ditetapkan oleh Bupati Kabupaten Tegal juga diterapkan dengan konsisten, sehingga seluruh pegawai diharuskan mematuhi aturan tersebut.

2. Sumber Daya

George C. Edward III menyatakan bahwa meskipun suatu aturan sudah jelas, konsisten, dan disampaikan dengan tepat, kebijakan tetap tidak akan efektif jika pelaksanaannya tidak didukung oleh sumber daya yang memadai. Sumber daya ini meliputi berbagai aspek penting seperti tenaga kerja, fasilitas, dan pendanaan yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan implementasi. Kekurangan dalam sumber daya tidak hanya menghambat kelancaran proses pelaksanaan, tetapi juga berdampak pada menurunnya kualitas hasil yang dicapai. Secara garis besar, sumber daya dibagi menjadi tiga indikator utama, yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta anggaran.

a. Sumber Daya Manusia

SDM di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal secara umum sudah cukup mendukung penerapan kebijakan disiplin. Sebagian besar pegawai menunjukkan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka. Meskipun, masih ada beberapa pegawai yang perlu dibina lebih lanjut, terutama dalam hal manajemen waktu dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan atau pembinaan tetap perlu dilakukan agar kebijakan disiplin dapat diterapkan secara lebih optimal.

b. Sumber Daya Anggaran

Sumber daya anggaran di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal sudah cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan kebijakan disiplin PNS. Anggaran tersebut telah digunakan untuk membiayai berbagai kebutuhan rutin dinas. Namun demikian, penggunaan anggaran belum sepenuhnya difokuskan pada program pemberian reward atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi.

Padahal, program penghargaan berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif. Selain sebagai bentuk apresiasi atas kedisiplinan, penghargaan juga mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap instansi. Tanpa sistem penghargaan yang terstruktur, berisiko muncul rasa ketidakadilan dan menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas implementasi kebijakan disiplin.

c. Sumber Daya Fasilitas

Fasilitas kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal sebagian besar sudah tersedia, misalnya ruang kerja dan alat tulis kantor. Namun, masih ada pegawai yang belum mendapatkan perangkat kerja seperti komputer. Beberapa pegawai bahkan harus menggunakan laptop pribadi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu bisa memengaruhi kelancaran kerja dan membuat pekerjaan menjadi kurang efisien.

Selain itu, dalam pelaksanaan tugas di lapangan, juga masih ditemukan kendala terkait fasilitas. Salah satu masalah yang muncul adalah keterbatasan kendaraan operasional. Beberapa kendaraan yang tersedia tidak dalam kondisi baik, sehingga tidak mampu digunakan secara maksimal, terutama ketika harus menuju daerah-daerah dengan medan yang sulit, seperti dataran tinggi. Hal ini dapat menghambat proses peninjauan dan kegiatan lapangan lainnya yang membutuhkan mobilitas tinggi. Bahkan, di beberapa bagian, seperti di Bidang Pertanian, belum

tersedia kendaraan operasional sama sekali. Kondisi ini menyulitkan pegawai untuk menjangkau lokasi tugas yang jauh dan berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan pekerjaan.

3. Disposisi

Menurut George C. Edward III, keberhasilan pelaksanaan kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kejelasan isi kebijakan atau ketersediaan sumber daya, tetapi juga sangat bergantung pada disposisi atau sikap para pelaksananya. Disposisi mengacu pada sejauh mana para pelaksana memahami, menerima, dan bersedia melaksanakan kebijakan tersebut sesuai dengan tujuannya.

a. Pemahaman Pelaksanaan Kebijakan

Sebagian besar PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal telah memahami ketentuan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Pengetahuan ini menjadi modal penting untuk menunjang kedisiplinan dan mendukung kelancaran tugas harian. Meskipun secara umum tingkat pemahaman sudah baik, tetap ditemukan beberapa pelanggaran ringan dalam pelaksanaannya.

Dengan adanya pemahaman tersebut, pegawai diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal, sekaligus menghindari perilaku yang bertentangan dengan aturan. Selain itu, pemahaman yang baik turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib, produktif, dan profesional. Namun, adanya pelanggaran ringan mengindikasikan bahwa pemahaman saja belum cukup, sehingga tetap diperlukan dukungan melalui pengawasan, pembinaan, serta penerapan sanksi dan penghargaan untuk memperkuat implementasi disiplin.

b. Respon Pelaksana Kebijakan

Pelaksana di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal telah menindaklanjuti pelanggaran disiplin sesuai prosedur. Penanganan awal dilakukan melalui teguran, baik secara langsung maupun, untuk membangun kesadaran pegawai tanpa harus langsung memberikan sanksi berat. Apabila pelanggaran tetap berulang, tindakan lebih tegas diambil oleh atasan yang lebih tinggi. Tahapan ini menunjukkan adanya proses penyelesaian yang berjenjang, disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi.

Dengan adanya respons tersebut, pelanggaran diharapkan dapat diminimalkan dan pegawai lebih terdorong untuk mematuhi aturan. Meski demikian, keberhasilan dalam menegakkan disiplin tetap bergantung pada kesadaran individu, sehingga diperlukan pengawasan rutin, pembinaan, serta penerapan sanksi atau penghargaan untuk memperkuat kepatuhan terhadap kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Setiap bagian dalam struktur birokrasi memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing serta wajib mengikuti prosedur yang berlaku. Meskipun para pelaksana kebijakan memahami langkah-langkah yang harus diambil dan memiliki sumber daya yang cukup, mereka sering menghadapi kesulitan dalam implementasi kebijakan karena masalah dalam struktur birokrasi, terutama terkait dengan standar operasional prosedur (SOP) dan pembagian kerja.

a. SOP

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal telah menyusun SOP yang rinci untuk mengatur disiplin PNS. SOP ini bertujuan agar pegawai dapat mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, serta mendukung kelancaran implementasi kebijakan disiplin. Dengan SOP yang ada, potensi kesalahan dalam pelaksanaan kebijakan dapat diminimalkan, sehingga kebijakan dapat diterapkan dengan lebih tepat dan efektif.

b. Pembagian Kerja

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, pembagian kerja dilaksanakan dengan baik. Setiap bidang memiliki kepala bidang yang bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan tugas di bidangnya. Pembagian kerja yang jelas ini memastikan bahwa setiap pegawai mengikuti prosedur yang berlaku dan menjaga disiplin di lingkungan kerja. Dengan sistem pembagian kerja yang terstruktur, pengawasan dapat dilakukan secara efisien, dan pelanggaran dapat segera diketahui dan ditindaklanjuti.

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Disiplin Pegawai

Berdasarkan analisis hasil penelitian, penulis mengidentifikasi beberapa faktor yang mendukung dan yang menghambat implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal.

Faktor Pendukung

1. Komunikasi yang efektif, di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, kebijakan disiplin PNS disampaikan secara konsisten melalui berbagai saluran, seperti apel pagi, surat edaran, dan papan pengumuman. Dengan cara ini, seluruh pegawai, baik PNS maupun honorer, mendapatkan informasi yang sama mengenai peraturan disiplin yang berlaku.
2. Disposisi atau sikap pegawai yang positif, di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, sebagian besar pegawai menunjukkan sikap yang mendukung kebijakan disiplin, terlihat dari pemahaman mereka terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Tingkat kepatuhan terhadap aturan disiplin umumnya tinggi, meskipun pelanggaran yang terjadi cenderung bersifat ringan, seperti keterlambatan hadir. Peran kepala bidang sangat penting dalam menegakkan disiplin. Mereka memberikan teguran langsung kepada pegawai yang melanggar, baik secara lisan maupun pribadi. Teguran ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin dan mencegah terulangnya pelanggaran.
3. SOP yang jelas, di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, SOP disusun dengan jelas dan rinci, mengatur tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan fungsi masing-masing unit kerja. Dengan SOP yang terstruktur, pegawai memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugasnya, yang membantu meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan operasional.

Faktor Penghambat

1. Sarana dan prasarana yang kurang memadai, di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, sarana dan prasarana yang ada belum mencukupi untuk mendukung penerapan kebijakan disiplin PNS, terutama dalam hal komputer dan kendaraan dinas. Kekurangan sarana dan prasarana ini menghalangi upaya untuk menciptakan PNS yang efektif dan disiplin. Tanpa

fasilitas yang cukup, tujuan kebijakan disiplin PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal sulit tercapai.

2. Belum adanya sistem penghargaan (*reward*), di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, saat ini belum ada sistem penghargaan untuk pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi. Tanpa adanya penghargaan atau insentif berdasarkan kinerja, pegawai mungkin tidak merasa ter dorong untuk mematuhi peraturan disiplin. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan sistem penghargaan dan insentif guna mendorong pegawai lebih taat pada aturan dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka.
3. Rendahnya intensitas dalam mengadakan sosialisasi, di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, informasi terkait peraturan disiplin PNS terkadang hanya disampaikan pada saat apel pagi. Meskipun demikian, belum ada sosialisasi yang dilakukan secara rutin dan mendalam untuk memastikan pemahaman yang lebih baik di kalangan PNS. Kurangnya intensitas sosialisasi ini menjadi salah satu faktor penghambat dalam implementasi kebijakan disiplin PNS di dinas ini.

PENUTUP

Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, penerapan kebijakan disiplin PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan didukung oleh regulasi turunannya seperti Peraturan Bupati dan surat edaran. Hasil penelitian mengenai pelaksanaan kebijakan disiplin PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal yang dianalisis melalui empat dimensi model implementasi kebijakan Edward III, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Komunikasi, penerapan kebijakan disiplin PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal telah dikomunikasikan dengan cukup efektif melalui apel pagi, infografis yang dipasang di lingkungan dinas, serta sosialisasi yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Tegal untuk memperkuat pemahaman pegawai tentang kebijakan tersebut.
2. Sumber daya, ketersediaan sumber daya untuk menjalankan kebijakan disiplin PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal cukup memadai, dengan sebagian besar pegawai menunjukkan tanggung jawab yang baik. Namun, masih diperlukan pembinaan lanjutan, tambahan fasilitas seperti komputer dan kendaraan operasional, serta pengoptimalan anggaran untuk program penghargaan guna meningkatkan motivasi kerja.
3. Disposisi, disposisi pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal terhadap kebijakan disiplin PNS cukup baik, terbukti dari pemahaman dan respons positif yang diberikan oleh seluruh pegawai terhadap penerapan disiplin tersebut.
4. Struktur birokrasi, struktur birokrasi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal mendukung penerapan kebijakan disiplin PNS dengan baik, terlihat dari kejelasan SOP yang ringkas dan mudah dilaksanakan, serta pembagian tugas yang jelas. Kepala bidang berperan sebagai pengawas utama untuk memastikan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan disiplin.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal harus terus melakukan sosialisasi terkait kebijakan disiplin PNS kepada pegawai agar setiap individu memahami dan mengikuti aturan yang berlaku.
2. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal perlu meningkatkan fasilitas, seperti penambahan perangkat komputer dan kendaraan operasional, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.
3. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal perlu meningkatkan pembinaan disiplin yang berkelanjutan, serta penguatan komitmen dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan kebijakan disiplin PNS.
4. Pegawai harus mematuhi struktur birokrasi yang ada, termasuk SOP dan pembagian tugas serta tanggung jawab, dan sanksi tegas harus diterapkan untuk setiap pelanggaran yang terjadi

DAFTAR PUSTAKA

- Edward III, G. C. (1980). Implementing Public Policy. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edward III, G. C. (1980). Implementing Public Policy. Washington DC: Congressional Quarterly Press. Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Askani., & Densi. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, 9.
- Asri. (2020). Implementasi Kebijakan Sosial Pemerintah Melalui Program Kota Tanpa Kumuh (Kotaku) di Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 8-14.
- Babullah, Rubi. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM) Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 187-204.
- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Journal In Management and Entrepreneurship*, 45-50.
- Engkus, (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat.
- Eureka, Laura. (2020). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat.
- Fauzia, et al. (2020). Gambaran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 511-537.
- Gaol, P. L., & Tumanggor, B. F. (2022). The Role of Transformational Leaders in Implementing Change: A Case Study of Bureaucratic Simplification in the Central and Regional Governments of Indonesia. *KnE Social Sciences*, 1227-1239.

-
- Yusuf, R. R., Adnin, H. N., & Kriswibowo, A. (2022). Peluang Green Human Resource Management pada Sektor Publik dalam Mendukung 81 Pembangunan Berkelanjutan. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 105–118.
- Pamungkas, B. A., & Gaol, P. L. (2024). Evaluasi Implementasi Pelatihan Awak Kapal di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(2), 131-146.