

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI BAHASA PROVINSI RIAU TAHUN 2023

Oleh : Muhammad Ryandi Putra Budi Madali

Pembimbing: Dra. Wan Asrida, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya di sebut ASN menurut Undang- Undang Nomor 94 tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bertugas memberikan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang dan memberikan pelayanan bagi masyarakat menurut bidangnya masing- masing. Penelitian ini ingin mencari tahu Bagaimana implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Balai Bahasa Provinsi Riau pada tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Bahasa Provinsi Riau. Di dalam peraturan tersebut menjelaskan tentang mentaati kewajiban dan menjauhi larangan merupakan salah satu point penting yang harus menjadi perhatian dari seluruh PNS, selain tentunya terkait penjatuhan hukuman disiplin.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yaitu data primer dan data sekunder, data primer diperoleh secara langsung dari informan. Sedangkan data sekunder yaitu data penunjang atau memperkuat data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan ada 4 tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Bahasa Provinsi Riau belum berjalan dengan maksimal, kurang tegasnya dalam pemberian sanksi kepada PNS yang melanggar dan masih banyak oknum-oknum PNS yang masih melanggar peraturan tersebut.

Hasil penelitian ini setelah dianalisa menggunakan teori Implementasi Kebijakan Edwards George III menunjukkan bahwa banyak kekurangan disiplin Pegawai Negeri Sipil Balai Bahasa Provinsi Riau terkhusus pada absensi kehadiran. Balai Bahasa Provinsi Riau belum sepenuhnya menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 terkait pemberian sanksi.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Disiplin.

ABSTRACT

Civil Servants, hereinafter referred to as ASN, according to Law Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline, are tasked with implementing policies determined by authorized government officials and providing services to the community according to their respective fields. This research wants to find out how the Civil Servant discipline policy will be implemented at the Riau Province Language Center in 2023. This research aims to describe the implementation of Republic of Indonesia Government Regulation No. 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Riau Province Language Center. The regulation explains that obeying obligations and avoiding prohibitions is one of the important points that must be of concern to all civil servants, apart from of course regarding the imposition of disciplinary penalties.

This research is descriptive research with a qualitative approach. The types of data are primary data and secondary data, primary data is obtained directly from informants. Meanwhile, secondary data is data that supports or strengthens primary data. Data collection techniques were carried out using interviews and documentation. The data analysis technique used is 4 stages, namely data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of this research show that the implementation of the Civil Servant Discipline Policy at the Riau Province Language Center has not run optimally, there is a lack of firmness in giving sanctions to civil servants who violated and there are still many civil servants who still violate these regulations.

The results of the content research after being analyzed using Edwards George III's Policy Implementation theory show that there are many deficiencies in the discipline of the Civil Servants of the Riau Province Language Center, especially absenteeism and attendance. The Riau Province Language Center has not fully implemented Government Regulation Number 94 of 2021 regarding the imposition of sanctions.

Keywords: *Implementation, Policy, Discipline.*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah undang-undang yang mengatur profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang-undang ini disingkat dengan UU ASN, UU ini disahkan oleh DPR pada 19 Desember 2013.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. ASN dipilih dan diangkat untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh

pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai negeri memiliki peranan penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan Negara sebagaimana yang dimaksud dalam Pembukaan UUD 1945, pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), fungsi ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan

nasional. Sedangkan tugas ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah:

1. Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.
2. Melaksanakan kebijakan publik.
3. Memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas.
4. Sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Pembagian tanggung jawab, tugas dan wewenang ASN untuk mengatur dan mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan pemerintahan didasarkan pada keyakinan bahwa urusan pemerintahan akan lebih baik dikelola dan diatur oleh unit-unit pemerintahan tertentu dan disisi lain ada pertimbangan efisiensi dan efektivitas sebagai pertimbangan utama yang menjadi acuan dalam menentukan pembagian tanggung jawab, tugas dan wewenang tersebut.

Pegawai negeri sipil sebagai pelaksana tugas pemerintahan yang dapat disebut juga sebagai aparatur negara memiliki peranan penting dalam melaksanakan berbagai kebijakan guna terealisasinya tujuan nasional, komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, keberadaan pegawai negeri sipil sebagai pelaksana pelayanan publik dituntut memiliki kemampuan atau sumberdaya manusia yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia maka aparatur pemerintah berdasarkan kepada struktur organisasi.

Untuk mencapai tujuan nasional diperlukan PNS yang memiliki kualitas yang baik dan sadar akan tanggung jawabnya sehingga dapat melaksanakan tugas

pemerintahan yang diberikan, untuk membina PNS tersebut diperlukan aturan disiplin yang memuat kewajiban dan larangan serta sanksi jika aturan tersebut tidak dipatuhi atau ditaati oleh PNS. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, PNS merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sehingga PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara.

Tindakan PNS yang tidak mematuhi ketentuan disiplin masih sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari dimana masih ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan kesadaran pegawai negeri sipil dalam mematuhi peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan PNS kepada masyarakat, perilaku PNS yang tidak menaati jam kerja juga berdampak pada munculnya perilaku menyimpang seperti KKN yang mengakibatkan PNS tidak akuntabel dan transparan dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan.

Indikator Disiplin Kerja PNS

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Kehadiran tepat waktu merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat disiplin. PNS diharapkan hadir sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, serta menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Ketaatan Terhadap Peraturan

Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi adalah esensial. Ini mencakup kepatuhan terhadap prosedur

kerja, aturan berpakaian, dan perilaku dalam lingkungan kerja.

3. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

PNS harus menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Hal ini termasuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawab.

4. Keteladanan Pemimpin

Teladan dari pemimpin sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang disiplin akan mendorong bawahannya untuk mengikuti contoh tersebut.

5. Sanksi dan Pengawasan

Penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin juga berperan dalam menjaga kedisiplinan. Pengawasan yang ketat dapat membantu memastikan bahwa PNS mematuhi aturan yang ada.

6. Keadilan dan Apresiasi

Keadilan dalam perlakuan dan pemberian apresiasi kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya

7. Faktor Motivasi dan Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diterima pegawai juga berpengaruh terhadap kedisiplinan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik.

Sikap disiplin PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai apatur negara dapat dilihat dari sikap taat dan patuh PNS dalam mematuhi disiplin jam kerja yang telah ditetapkan, PP Nomor 94 Tahun 2021 pasal 4 huruf (f) secara tegas menyatakan bahwa PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, lebih lanjut pasal 6 menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS masuk kerjadan menaati ketentuan jam kerja

sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf f yang berbunyi “Ketentuan mengenai larangan, kewajiban, serta hukuman disiplin bagi PNS termuat dalam PP No. 94/2021 tentang Disiplin PNS.

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tentunya ada sanksi atau hukuman yang diberikan namun sanksi tersebut tidak memberikan efek jera terhadap PNS, ketidak disiplin PNS dalam mentaati aturan yang berlaku dipengaruhi oleh kurangnya pembinaan dan lemahnya pengawasan yang dilakukan sehingga PNS tidak memiliki rasa takut dalam melakukan pelanggaran tersebut. Dalam melaksanakan tugas pemerintah maka PNS sebagai abdi negara harus memiliki jiwa setia dan taat kepada aturan hukum yang ada dan setiap perkataan, tulisan mau pun per buatan seorang PNS yang melanggar aturan baik mengenai kewajiban ataupun larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Balai Bahasa Provinsi Riau

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	35
2.	Honorar	12
	Jumlah Total	47

Sumber : Balai Bahasa Provinsi Riau

Balai Bahasa memiliki peran yang sangat penting sebagai tempat penelitian dalam pengembangan dan pelestarian bahasa Indonesia. Balai Bahasa berfungsi sebagai lembaga yang mengembangkan bahasa Indonesia melalui penelitian yang sistematis. Peningkatan Kualitas Pendidikan Balai Bahasa dapat memberikan masukan yang berharga bagi kebijakan pendidikan terkait pengajaran bahasa di sekolah-sekolah. Ini termasuk penyusunan kurikulum yang lebih baik dan metode pengajaran yang efektif

untuk meningkatkan kemampuan berbahasa siswa.

Dari penjelasan urgensi diatas penulis tertarik untuk mengetahui implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Balai Bahasa Provinsi Riau dan bagaimana penerapan sanksi disiplin bagi PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI BAHASA PROVINSI RIAU TAHUN 2023”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang diatas dan untuk tidak membuat semua ini keliru penulis membatasi rumusan masalah, yaitu : Bagaimana implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Balai Bahasa Provinsi Riau pada tahun 2023?

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka penulis memiliki beberapa tujuan yang menjadi sasaran penelitian ini, yaitu : Untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan disiplin terhadap PNS yang melanggar disiplin pada Balai Bahasa Provinsi Riau pada tahun 2023.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibutuhkan data yang konkrit dengan data dan fakta yang ada di lapangan yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Oleh karena itu penelitian dilakukan dengan cara menggunakan pendekatan kualitatif, yang disebut juga dengan metode kualitatif karena data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang sangat luas. Metode kualitatif itu sendiri adalah metode yang mengungkapkan makna yang esensial, digunakannya latar alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung dimana peneliti sendiri merupakan dasar instrumen kunci. Jenis penelitian yang digunakan

adalah deskriptif. Deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat pada suatu obyek penelitian untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci dalam mengeksplorasi dan klarifikasi fenomena dan tipe penelitian deskriptif digunakan jika ada pengetahuan atau informasi tentang gejala sosial yang akan diselidiki, dipermasalahan dan menganalisis serta menghasilkan data berupa ucapan, tulisan, dan perilaku orang-orang yang diamati. Dalam penelitian ini ada dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil Balai Bahasa Provinsi Riau

Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis bagaimana implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri sipil pada Balai Bahasa Provinsi Riau. Implementasi kebijakan dapat dilihat dari beberapa perspektif atau pendekatan, salah satunya menurut Edward George III. Berdasarkan hasil analisis implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Balai Bahasa Provinsi Riau dapat dilihat dari indikator yang merupakan syarat utama keberhasilan suatu implementasi kebijakan dan menjadi kriteria penting dalam menemukan bagaimana implementasi suatu kebijakan yaitu:

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Sikap Birokrasi atau Pelaksana (Disposisi)
4. Stuktur Organisasi

1. Komunikasi

Tahap komunikasi adalah salah satu tahap yang ada dalam suatu proses implementasi kebijakan di dalam proses implementasi suatu kebijakan adanya tahapan yang salah satunya tahap komunikasi, tahap komunikasi mensyaratkan agar implementor mengetahui

apa yang harus dilakukan secara jelas. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus di informasikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga kelompok sasaran mengetahuinya informasinya dengan jelas.

Dalam hal ini sebagai pemberi informasi tertinggi adalah Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau. Bertanggung jawab dalam penyampaian informasi melalui komunikasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil Balai Bahasa Provinsi Riau. Dalam komunikasi penyampaian informasi sudah dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung itu dilakukan saat rapat, sosialisasi, dan apel pagi, serta secara tidak langsung dilakukan secara via WA (WhatsApp).

Komunikasi yang dilakukan dalam penyampaian Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sering disampaikan pada saat rapat. Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau selalu mengingatkan seluruh pegawai untuk mematuhi peraturan tersebut pada saat rapat awal bulan dan rapat akhir bulan. Selain itu, Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau juga melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai dengan materi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil agar dapat memastikan setiap pegawai mengerti dan mematuhi peraturan tersebut, namun masih ada saja oknum-oknum pegawai yang masih melanggar peraturan tersebut.

Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau melakukan rapat setiap bulannya untuk membahas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan guna dari hasil rapat ini untuk mengingatkan akan kesadaran para pegawai bahwa mereka diawasi apabila melakukan pelanggaran yang mengakibatkan terkena sebuah sanksi. Hal

ini sangat ditekankan oleh Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau untuk menjaga nama baik instansi dan menjaga agar semua pegawai menyelesaikan tugas kedinasan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Pasal 3 huruf e.

2. Sumber Daya

Faktor sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edwards III (Widodo, 2010:98) bahwa sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran, sumber daya peralatan, dan sumber daya kewenangan. Selanjutnya dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan dalam kutipan “probably the most essential resources in implementing policy is staff”.

Hayat (2014:33-34), mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya aparatur berpengaruh terhadap kinerja pelayanan yang diberikan, atas dasar kemampuan dan kualitas yang dimilikinya berdampak terhadap kinerja yang dilakukan. Begitu juga dengan aspek kemampuan dan tanggung jawab yang diemban oleh aparatur pelayanan harus sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga implementasi kebijakan berdampak positif terhadap pelayanan yang diberikan. Selanjutnya dikatakan bahwa pelayanan yang baik ditentukan oleh sumber daya yang berkualitas sedangkan kualitas pelayanan akan berdampak secara melembaga, sehingga itulah yang menjadi indikator penilaian bagi masyarakat terhadap penilaian kinerja pelayanan secara objektif dan komprehensif.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya fasilitas dan prasarana dalam menjalankan suatu kebijakan, karena apabila sumber daya manusia sudah berkualitas tetapi sumber daya fasilitas sarana dan

prasarana tidak mencukupi untuk mendukung sumber daya manusianya dalam melakukan suatu tindakan, hal ini juga tidak bisa sinkron dan tentunya tidak memiliki hasil yang optimal dalam pelaksanaannya. Faktor sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan, karena bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan- ketentuan atau aturan-aturan suatu kebijakan jika para personil yang bertanggung jawab mengimplementasikan kebijakan kurang efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif. Sumber daya merupakan faktor yang mempengaruhi implementasi suatu kebijakan, karena bagaimanapun baiknya kebijakan atau program itu dirumuskan, tanpa ada dukungan sumber daya yang memadai maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya.

Balai Bahasa Provinsi Riau pada dasarnya memiliki sumber daya yang berkualitas dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugas kedinasannya. Sumber daya ini dijaga dengan adanya pelatihan tiap tahunnya untuk meningkatkan kompetensi dan skill pegawai yang ada di Balai Bahasa Provinsi Riau selain itu juga dilakukan uji kompetensi bagi Pejabat Fungsional. Selain itu balai bahasa juga mementingkan pelatihan untuk tenaga honorer agar memiliki skill yang baik supaya nantinya ketika menjadi ASN semua tenaga honorer sudah siap dan bisa melaksanakan tugas kedinasannya sesuai dengan dimana nanti mereka di tempatkan.

3. Disposisi dan Sikap Pelaksana

Menurut Edwards III dalam Hayat, (2018:129), disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang

diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

. Disposisi adalah sebuah sikap atau tindakan yang diambil sebuah lembaga pemerintahan maupun perorangan, dikarenakan sikap ini sangat menentukan masa depan Negara maupun masyarakat sekitarnya yang ada, untuk itu diperlukan sikap atau langkah yang ingin diambil untuk keberlangsungan sebuah kelompok maupun perorangan, maka dari itu apabila salah dalam mengambil suatu keputusan maka berakibat buruk untuk sebuah kelompok atau perorangan nanti kedepannya. Dalam hal ini jika para pelaksana kebijakan bersikap baik dan mendukung kebijakan tersebut, maka pelaksanaan kebijakan akan maksimal dalam mencapai tujuan kebijakan tersebut.

Disposisi dan sikap pelaksana di Balai Bahasa Provinsi Riau sangat penting untuk mendukung misi pengembangan dan pelestarian bahasa dan sastra di daerah Provinsi Riau. Pegawai diharapkan memiliki sikap profesional dalam menjalankan tugas, termasuk dalam penelitian, pengajaran, dan penyuluhan bahasa, dengan adanya rasa tanggung jawab untuk melestarikan dan mempromosikan bahasa daerah serta memahami pentingnya bahasa dalam identitas budaya juga bisa menyelesaikan tugas kedinasan yang pegawai lakukan.

Pada Balai Bahasa Provinsi Riau hal ini sudah tumbuh pada sebagian besar pegawai yang ada di Balai Bahasa Provinsi Riau. Pegawai sudah paham apa tupoksi mereka dan apa saja tugas yang harus mereka jalankan, hanya saja hal ini juga tercoreng dengan masih adanya oknum-oknum pegawai yang masih melanggar aturan yang ada.

4. Struktur Organisasi

Menurut Edwards III dalam Widodo, (2010 : 106), struktur birokrasi sangat

penting karena implementasi bisa jadi masih belum efektif karena ketidak-efisienan dan tidak efektifnya struktur birokrasi. Struktur birokrasi mencakup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya.

SOP yang tidak tersedia sebagai sebuah tuntutan birokrasi dapat menyebabkan sebuah kendala dalam implementasi kebijakan tidak berjalan dengan baik. Edwards III dalam Budi Winarno, (2005:152) menjelaskan bahwa “SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Dengan begitu, semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara yang lazim dalam suatu organisasi, semakin besar pula probabilitas SOP menghambat implementasi”.

Selain SOP, fragmentasi merupakan faktor yang menentukan dalam struktur birokrasi. Menurut Edwards III dalam Budi Winarno, (2005:155) “fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi”. Selanjutnya dikatakan bahwa Struktur birokrasi yang terfragmentasi (terpecah pecah atau tersebar) dapat meningkatkan gagalnya komunikasi, karena kesempatan untuk intruksi terdistorsi sangat besar. Semakin terdistorsi dalam pelaksanaan kebijakan, semakin membutuhkan koordinasi yang insentif.

Balai Bahasa Provinsi Riau sudah memiliki stuktur organisasi yang jelas, dari atas sampai bawah itu sudah tersusun sesuai dengan tugasnya masing-masing, akan tetapi dalam hal ini Ketua Balai Bahasa Provinsi Riau masih belum menjalankan tugasnya dengan baik karena tidak sesuai memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar

peraturan yang ada. Seharusnya sebagai seorang Ketua beliau diharuskan tegas dalam pemberian sanksi agar menjadi efek jera bagi pegawai yang melanggar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Bahasa Provinsi Riau Tahun 2023, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Edward George III bahwa pelaksanaan kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan belum optimal. Hal ini dikarenakan beberapa aspek yang belum berjalan dengan semestinya, yaitu pertama kurang tegasnya Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau menjalankan wewenangnya karena masih ada pegawai yang tidak sesuai sanksi yang seharusnya diterimanya. Kemudian yang kedua adalah aspek sumber daya, sumber daya staff atau pegawai yang dimiliki Balai Bahasa Provinsi Riau masih ada oknum-oknum yang tidak menghiraukan atau menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, dengan masih banyaknya yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Selanjutnya sikap pelaksana pegawai atau staff sudah cukup baik, dan untuk insentif tidak ada diberikan kepada pegawai atau staff pelaksana kebijakan, sehingga kurangnya motivasi dalam bekerja. Kemudian dalam struktur birokrasi terkait SOP itu sudah ada, namun saja masih tidak dijalankan oleh seluruh pegawai dengan bukti masih banyak oknum-oknum pegawai yang terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aan Komariah, D. S. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Ahyar, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.

- Mardalis. (2010). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Solichin Abdul Wahab. (2014). *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Penyusunan Model- Model Implementasi Kebijakan Publik* (Fandy Hutari (ed.); 2nd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik*, PT. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Jurnal :**
- Agustian Yusuf, *Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Dilingkungan Pemerintah Daerah*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 11, 2015.
- Arfiani Haryanti, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Diklat BKN, Jakarta, 2019.
- Edi Rohadi ,dkk, *Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS*, PALAR Journal, Bogor, 2021
- M.Ikhwansyah, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi-UIN SUSKA RIAU, 2019.
- M. Muis, *LAKIP Balai Bahasa Provinsi Riau*, Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Jakarta. 2020
- Okki Wahyu Budianto, *Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin PNS,BPP- HAM*, Jakarta, 2019
- Tedi Sudrajat, *Penyalagunaan Wewenang Dalam Pemberhentian PNS*, Civil Service, Purwokerto, 2017
- Peraturan Perundang-undangan:**
- UU No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 Tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil