

(Original Article)

Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Mamuju

Muhammad Akbar S^{1*}, Yenni²

¹Administrasi Negara, Universitas Tomakaka, Indonesia

²Administrasi Negara, Universitas Tomakaka, Indonesia

*Correspondence: muhammadakbars012098@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the implementation of state civil servant discipline policies at the secretariat of the regional people's representative council of Mamuju district. This type of research is qualitative research and the type of research uses a descriptive approach. The population in this study were all civil servants at the Secretariat of the Mamuju Regency Regional People's Representative Council. Based on the research results, it can be concluded that "Implementation of Discipline Policy for State Civil Servants at the Secretariat of the Regional People's Representative Council in Mamuju Regency" in this case Law Number 94 of 2021 Amendment to Law Number 15 of 2014, PP Number 94 of 2021 concerning State Civil Servants, this Law was created to regulate the rules regarding work discipline for Civil Servants. This law also regulates that State Apparatus must not be biased towards the political axis or need to have a neutral attitude towards politics.*

Keywords: *communication, awareness of the importance of information, participant competency, commitment and continuity of planning.*

1. Pendahuluan/Introduction

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun Aparatur Sipil Negara lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional. Mahmudi (2015) menyatakan bahwa reformasi birokrasi merupakan proses sistematis untuk memperbaiki kualitas organisasi pemerintahan melalui peningkatan struktur, prosedur, budaya kerja, dan kapabilitas aparatur. Reformasi ini bertujuan agar birokrasi mampu menjawab tantangan zaman dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai, disiplin yang dimaksud ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan

yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya (WS.Widodo, 1980:60).

Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan, dan dipupuk oleh setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini dimaksudkan untuk produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dan reformasi birokrasi. Undang-undang Nomor 94 Tahun 2021 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014, PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-undang ini dibuat untuk mengatur aturan mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. UU ini juga mengatur tentang Aparatur Negara Tidak boleh condong pada poros politik atau perlu memiliki sikap netralisasi terhadap politik untuk terlaksananya tugas-tugas administrasi pemerintah dan pembangunan secara optimal, maka setiap pegawai ASN dituntut untuk mempunyai disiplin baik terhadap diri sendiri, pekerjaan maupun terhadap pelayanan kepada masyarakat. Untuk optimalisasi disiplin pegawai ASN dalam rangka tuntutan kebutuhan standar disiplin, pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya termaksud aturan tentang disiplin. Olehnya aturan dan ketentuan yang termaksud di dalamnya, wajib dilaksanakan oleh seluruh pegawai ASN.

Adanya kebijakan pemerintah tentang peraturan disiplin bagi pegawai Negeri Sipil, bertujuan untuk mengoptimalkan disiplin bagi pegawai ASN dalam mentaati peraturan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam rangka menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (2012) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan unsur penting dalam manajemen kepegawaian karena berfungsi menjaga agar

pegawai bekerja sesuai aturan, menunjukkan loyalitas, serta mendukung kelancaran organisasi pemerintahan.

Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan tuntutan pemerintah kepada penyelenggara negara untuk taat dan tunduk dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan berpedoman pada aturan tersebut sebagai bagian dari tindakan korektif untuk dapat menghindari sanksi atau hukuman yang mungkin dapat dijatuhkan sebagai kompensasi dari ketidakdisiplinan oleh pejabat yang diberikan wewenang untuk melaksanakan amanat undang-undang tersebut sebagai bagian dari koreksi dan mendidik pegawai negeri sipil.

Terkait dengan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada bunyi pasal 1 butir 1 dinyatakan bahwa Disiplin pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai Negeri Sipil dalam mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dikenakan sanksi atau hukuman disiplin. sementara pasal 1 butir 3 dinyatakan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena pelanggaran peraturan disiplin PNS.

Peneliti memilih fokus permasalahan ini karena permasalahan kebijakan yang sudah ditetapkan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Sejak Tahun 2014 terkait dengan tingkat kedisiplinan pegawai Negeri Sipil merupakan masalah yang mendominasi Instansi Pemerintah tak terkecuali Instansi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Propinsi Sulawesi Barat dimana sebagai perkantoran sepatutnya menunjukan kedisiplinan yang baik untuk dapat melayani masyarakatnya. Peneliti tertarik mengambil daerah di Kabupaten

Mamuju karena Kabupaten Mamuju merupakan Kabupaten yang baru terbentuk dan masih dalam proses perkembangan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul penelitian “Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju” dengan menganalisisnya dengan model implementasi kebijakan publik George C.Edward III.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) penelitian kualitatif adalah penelitian yang memaparkan dan mendeskripsikan data sesuai dengan situasi, sikap, dan fakta yang terjadi dengan tujuan untuk meneliti suatu objek yang alamiah tidak dimanipulasi sehingga kondisi objek tersebut tidak berubah ketika peneliti memasuki objek tersebut, hingga meninggalkan objek tersebut. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu masalah secara akurat dan sistematis tentang Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini di peroleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi.

3. Hasil Dan Pembahasan

Proses Implementasi Keijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju bertujuan agar dapat mengetahui bagaimana suatu proses disiplin Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Dengan menggunakan teori George C Edward III dimana ada empat variable sebagai berikut :

Komunikasi

Proses implementasi kebijakan dari Edward III yaitu komunikasi atau sosialisasi, komunikasi disini adalah berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan atau disosialisasikan kepada pelaksana kebijakan itu.

Kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif jika terjadi komunikasi yang efektif antara pelaksana kebijakan dengan kelompok sasaran. Dengan komunikasi maka tujuan dan sasaran dari kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan tersebut.

Komunikasi menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas kebijakan maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan kebijakan dalam rangkai yang sesungguhnya. Dalam hal ini komunikasi dapat diamati dari metode komunikasi atau sosialisasi kebijakan yang digunakan, dan intensitas komunikasi itu dilakukan (Edward III dalam Indiahono 2009).

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju komunikasi yang dilakukan untuk Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara yaitu dengan mengadakan sosialisasi, sosialisasi tersebut dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang baik dalam mengimplementasikan suatu kebijakan karena komunikasi yang baik merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam mengimplementasikan kebijakan

Sumber Daya

Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, sumber daya finansial atau anggaran. Sumber daya adalah factor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu variable yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan implementasi. Implementasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia (ASN). Dengan demikian sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan disamping harus cukup juga harus memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan tugas. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus ada ketepatan dan kelayakan antara jumlah staff yang dibutuhkan dengan keahlian yang dimiliki sesuai dengan tugas pekerjaan yang ditanganinya.

Selain sumber daya manusia terdapat pula sumber daya anggaran yang mana merupakan sumber daya yang juga mempengaruhi implementasi setelah adanya sumber daya manusia, terbatasnya anggaran menyebabkan disposisi para pelaksana kebijakan rendah bahkan akan terjadi goal displacement yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Fasilitas sarana dan prasarana juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staff yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung

(sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Sarana dan prasarana tidak kalah pentingnya sebab tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang merupakan alat fasilitas di dalam melaksanakan kegiatan maka sulit bagi pelaksana kebijakan untuk menjalankan tugas dan fungsinya serta dapat berhasil dengan baik.

Untuk dimensi sumber daya alam, di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju untuk implementasi Kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara didukung oleh sarana dan prasarana serta biaya dan anggaran dengan memberikan Insentif kepada khusus pegawai yang memiliki kinerja dan kedisiplinan yang tinggi, namun walaupun begitu Kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju belum optimal dikarenakan jumlah pegawai masih kurang dan kesiapannya pun perlu ditingkatkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Edward III dalam Widodo (2017) bahwa sumber daya manusia (staff) harus cukup (jumlah) dan cukup (keahlian).

Disposisi

Menurut Edward III, factor disposisi berkenaan dengan karakter dari para pelaksana kebijakan terutama menyangkut kejujuran dan komitmen. Apabila pelaksana kebijakan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan melaksanakan kebijakan dengan baik sesuai dengan sasaran, tujuan dan keinginan pembuat kebijakan. Besar kemungkinan dengan sikap respek yang

baik oleh pelaksana kebijakan maka tujuan dari kebijakan tentang disiplin ASN dapat tercapai secara optimal dan memuaskan.

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju mengenai implementasi kebijakan disiplin, ASN sangat merespon baik dengan adanya kebijakan tersebut. Walaupun demikian masih ada pegawai yang melanggar, hal ini ditunjukkan dari masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor dan masih ada sebagian pegawai yang keluar pada saat jam kantor.

Struktur Birokrasi

Salah satu variable yang sangat penting dalam proses diagnosi organisai bagi pengembangannya adalah mendiagnosis struktur birokrasi. Dengan kata lain, apakah strukutur internal yang dibangun tersebut benar-benar melayani tujuan organisasi atau struktur organisasi tidak sesuai dengan tujuannya, ini berarti antara struktur organisasi dan tujuan tidak selaras.

Impelementasi kebijakan yang bersifat kompleks seperti tentang disiplin ASN menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefisien dan menghambat jalannya pelaksana kebijakan.

Menurut Widodo (2010), keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh empat variabel utama sebagaimana dijelaskan oleh Edwards III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, serta struktur birokrasi. Komunikasi diperlukan agar pesan kebijakan dapat diterima dan dipahami dengan jelas oleh pelaksana. Sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sarana-prasarana, harus tersedia dalam jumlah dan kualitas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan kebijakan.

Faktor-Faktor Pendukung

Sarana dan Prasarana yang memadai

Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sangat dibutuhkan setiap organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Sarana adalah sesuatu yang dapat digunakan sebagai peralatan dalam pencapaian maksud dan tujuan sedangkan sarana dan prasarana ialah

sesuatu yang merupakan factor penunjang terlaksananya suatu proses kegiatan sehingga dapat diklasifikasikan hal-hal yang termasuk sarana dan prasarana..

Sarana dan Prasarana di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju menjadi factor pendukung dalam implementasi kebijakan disiplin. Dimana sarana dan prasarana yang dimaksud adalah seperti kendaraan dinas, finger print dll.

Penghargaan dan Insentif

Kedisiplinan tidak dapat tercipta dengan sendirinya, akan tetapi selalu dilatar belakangi oleh factor-faktor seperti adanya aturan yang mengatur, serta perasaan suka atau senang. Perasaan suka dan senang dapat muncul ketika pegawai mendapatkan penghargaan dari prestasi kerja, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga mencapai hasil yang optimal. Penghargaan merupakan suatu motivasi yang kuat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja maupun kinerja secara umum.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju dalam implemntasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam kurun waktu tertentu serta adanya pemberian Insentif Berbasis Kinerja (IBK) tiap bulannya bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja dan disiplin yang tinggi. Tentunya hal itu memotivasi pegawai dalam menegakan kedisiplinan.

Oleh karena itu, dalam pelaksanaan disiplin perlu adanya suatu penghargaan dan insentif, yang mana dengan adanya pemberian penghargaan dan insentif tersebut sangat memotivasi pegawai dalam menegakan aturan disiplin serta menumbuhkan rasa tanggung jawab serta memberikan sikap patuh terhadap peraturan yang ada.

Faktor Penghambat

Sumber Daya Manusia dan kesiapan Aparatur Sipil Negara belum memadai

Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang harus menjadi acuan hidup bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

dibebankan oleh Negara kepadanya. Disiplin bagi pegawai mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan dan kesanggupan. Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kebijakan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Aparatur Sipil Negara. Disiplin yang diharapkan adalah disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman.

Sumber Daya Manusia (staff) harus cukup (jumlah) dan cakap (keahlian). Adapun yang menjadi salah satu factor penghambat dalam melaksanakan kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju yaitu kurangnya SDM dan kesiapan dalam melaksanakan Kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara. Hal ini diketahui dari masih adanya pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja dan belum optimal menggunakan jam kerja..

Rendahnya Intensitas Pemerintah dalam Mengadakan Sosialisai

Dalam dunia hukum, sosialisasi merupakan hal utama baik dalam kegunaan akademis maupun dalam kegunaan praktik. Sebagai suatu Negara hukum, maka hukum menjadi titik tolak dari semua aktivitas Negara dan masyarakat atau acuan bagi yang memerintah dan yang diperintah. Oleh karena itu, maka setiap orang harus tahu hukum (peraturan), bahkan dalam setiap kali undang undang diterbitkan dan dicantumkan bahwa setiap orang yang dianggap mengetahuinya. Semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara terutama dalam hal kehadiran dan kinerja.

Oleh karena itu, Sosialisai mengenai Kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negar sangat diperlukan agar Aparatur Sipil Negara memahami, mengahayati dan menerapkan kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada di antara pegawai Aparatur Sipil Negara yang belum memahami dan mengimplementasikan kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Mamuju dalam implementasi kebijakan disiplin ini, pimpinan sering menyampaikan dan memberikan arahan kepada para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan. Namun secara pelaksanaannya di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju sudah pernah diadakan sosialisasi khusus untuk kepada pegawai negeri sipil untuk memberikan pemahaman kepada Aparatur Sipil Negara akan tetapi hanya satu kali saja. Hal ini tentu saja menjadi salah satu penghambat dalam mengimplementasikan kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju.

Tugas Dari Masing-Masing Kepala Bagian

Sekretaris DPRD mempunyai tugas memimpin Sekretariat DPRD dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, keuangan, fasilitasi penyelenggaraan rapat, dan pengkoordinasian dan penyediaan tenaga ahli DPRD

- 1) Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan dalam penyusunan kebijakan, koordinasi pelaksanaan program, pelayanan administrasi, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan urusan kesekretariatan serta menyelenggarakan administrasi keuangan, administrasi umum dan perlengkapan serta penyelenggaraan rapat-rapat dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk kelancaran tugas.
- 2) Bagian Persidangan, mempunyai tugas membantu Sekretariat DPRD memimpin dan melaksanakan pengkajian bahan fasilitas kegiatan rapat, penyusunan risalah/kesimpulan rapat DPRD, mengkaji peraturan-peraturan perundang-undangan yang diperlukan serta memfasilitasi kegiatan alat perlengkapan, kepanitiaan fraksi-fraksi serta penyusunan

rencana reses sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk kelancaran tugas.

- 3) Bagian Keuangan, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyusunan rencana anggaran dan pengelolaan administrasi pengelolaan keuangan serta menyusun laporan keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk kelancaran tugas.
- 4) Bagian Umum dan perlengkapan mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan, perencanaan, pengawasan, penyiapan bahan, dan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis, ketatausahaan, kearsipan, kepegawaian, perlengkapan, pemeliharaan dan menyelenggarakan urusan rumah tangga Sekretariat DPRD, serta perjalanan dinas sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran tugas.
- 5) Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior selaku ketua kelompok yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Dewan. Pembentukan kelompok jabatan fungsional serta pengaturannya lebih lanjut akan ditetapkan oleh Bupati sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

4. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju belum berjalan dengan baik, dari empat aspek yang diteliti ada tiga (3) Aspek yang belum terpenuhi yaitu pada aspek Sumber Daya Manusia masih terbatas, aspek Komunikasi dan aspek Disposisi. Berdasarkan hasil wawancara diatas dan hasil pengamatan peneliti dilapangan dapat disimpulkan bahwa, Aspek Sumber Daya Manusia belum optimal karena walaupun sarana dan prasarana serta biaya dan anggaran telah menunjang

sedangkan sumber daya manusia belum menunjang hal ini karena jumlah pegawai masih kurang dan kesiapannya pun perlu ditingkatkan. Aspek komunikasi belum berjalan dengan baik, hal ini terjadi karena sosialisasi yang dilakukan belum sepenuhnya dipahami sehingga masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang bahwa ASN berkewajiban mentaati jam kerja kantor dan pemberitahuan jika tidak masuk kerja. Selanjutnya pada aspek Disposisi belum berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap kebijakan disiplin aparatur sipil negara, hal ini ditunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang telambat masuk dan adanya pegawai yang keluar pada jam kantor, sehingga ketika masyarakat datang melakukan pengurusan tidak ada yang melayani komunikasi intensif, sosialisasi, pelatihan keamanan informasi, dan pengakuan kontribusi masyarakat melalui penghargaan. Dengan mengintegrasikan peran berbagai pihak, upaya ini bertujuan untuk menciptakan wilayah yang bebas dari peredaran narkoba.

Declaration of conflicting interests: 'Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Funding: 'Tidak ada dana yang diterima'.

Referensi:

- Edwards III, George C. 2017. *Implementing PublicPolicy*. London: Routledge.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Jumroh, M. (2021). *Implementasi Pelayanan Publik Teori dan Praktik*. 81–150.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja* Indonesia,

- Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2012. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 15 Tahun 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021.
- Widodo. 2010. Analisis Kebijakan Publik. Malang: Bayumedia.
- Widodo. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jaya Media.
- Widodo, WS, 1980. Administrasi Kepegawaian, BPA. UGM: Yogyakarta.