

## Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa

<sup>1</sup>Jossie Moudy Cherfie Lombogia, <sup>2</sup>Abdul Rahman Dilapanga, <sup>3</sup>Wilson Bogar

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Negara Program Pascasarjana, Universitas Negeri Manado

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado

Email: [jossielombogia02@gmail.com](mailto:jossielombogia02@gmail.com), [abdulrahmandilapanga@unima.ac.id](mailto:abdulrahmandilapanga@unima.ac.id)  
[wilson.bogar@yahoo.com](mailto:wilson.bogar@yahoo.com)

**Abstrak.** Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan perangkat pelayanan publik yang diangkat dan digaji oleh pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Belum terpenuhinya kriteria kuantitas yang dibutuhkan oleh Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa. 2) PNS masih belum taat dan patuh terhadap jam kerja yang telah ditentukan. 3) Pimpinan masih belum konsisten dalam memberi arahan dan teguran kepada pegawai yang terlambat. 4) Penentuan jabatan dengan menggunakan merit system masih belum optimal dilaksanakan.. 5) PNS belum mengetahui dan memahami secara keseluruhan landasan aturan dan tupoksi yang dipakai tentang Disiplin PNS. 6) Pelanggaran disiplin PNS masih sering dilakukan Pegawai. 7) Penerapan sanksi oleh Pimpinan masih belum optimal dan implementor belum mengetahui secara detail bentuk sanksi yang diberikan kepada PNS yang melanggar aturan. 8) Pegawai masih belum bertanggung jawab secara penuh dalam menjalankan tugasnya dan masih banyak pegawai atau pimpinan yang tidak sesuai kompetensi pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya. Saran yang diberikan sebaiknya PNS yang ada harus lebih meningkatkan kepedulian terhadap jam kerja yang telah ditetapkan dan Pengawasan kepada PNS harus lebih ditingkatkan secara maksimal.

**Kata kunci:** *Implementasi Kebijakan, Disiplin PNS, PP 53 2010*

### PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). ASN merupakan perangkat pelayanan publik yang diangkat dan digaji oleh pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. PNS yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi bisa menjadi harapan bagi warga negara dan negara itu sendiri untuk mencapai tujuan suatu instansi pemerintah, oleh karena itu disiplin merupakan keharusan bagi setiap PNS agar dapat tercapai tujuan organisasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai aparatur Negara, PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh

kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan. Oleh karenanya, setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.

Disiplin kerja yang tinggi akan menentukan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil karena merupakan suatu pelayanan publik bagi masyarakat. Akan tetapi, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil secara umum masih relative rendah, hal ini disebabkan karena yang terjadi di kantor Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa bahwa ada pegawai yang melaksanakan tugas belum sesuai dengan aturan yang berlaku, serta bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan

fungsi masing-masing. Hal ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 3 yang menyebutkan : 1. Mengucapkan sumpah/janji PNS; 2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan; 3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; 4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; 5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab; 6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS; 7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan; 8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan; 9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara; 10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil; 11. Masuk kerja dan menaati ketuntuan jam kerja; 12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; 13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; 14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; 15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; 16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan 17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Oleh karena itu agar terwujudnya hal tersebut, maka langkah pertama yang harus dilaksanakan yaitu untuk meningkatkan disiplin PNS. Disiplin yang dimaksud yaitu mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 yaitu Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan 1. Tingkat Ringan : a. teguran lisan; b. teguran tertulis ; dan c. pernyataan tidak puas secara tertulis; 2. Tingkat Sedang :

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; 3. Tingkat Berat : 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.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Peneliti mengumpulkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan langkah-langkah yaitu: reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Metode ini dianggap dapat membantu peneliti mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa, yang terbagi dalam 3 (tiga) sub fokus atau indikator yaitu, disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Disiplin Waktu**

Disiplin menurut Nitisemito lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Cahayani mengatakan bahwa, disiplin dikembangkan melalui human relations, motivation (penghargaan dan hukuman), serta komunikasi yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian disiplin adalah

penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan.

Perubahan sikap kedalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman dalam 1. Disiplin karena kepatuhan: Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat, disiplin kerja tidak tampak; 2. Disiplin karena identifikasi: Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi; 3. Disiplin karena internalisasi: Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai system nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut: 1) mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil; 2) mengucapkan sumpah/janji jabatan; 3) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; 4) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; 5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab; 6) menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil; 7) mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan; 8) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus

dirahasiakan; 9) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara; 10) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;

Selanjutnya dalam point 11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; 12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; 13) menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya; 14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; 15) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; 16) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir; 17) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu: 1) menyalahgunakan wewenang; 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain; 3) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional; 4) bekerja pada perusahaanasing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing; 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;

Point 6) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara; 7) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau

tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan; 8) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya; 9) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya; 10) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;

Poin 11) menghalangi berjalannya tugas kedinasan; 12) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara: (a) ikut serta sebagai pelaksana kampanye; (b) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; (c) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau; (d) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara; 13) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara: (a) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau (b) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

Poin 14) memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan, 15) memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah,

dengan cara: (a) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; (b) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan atau kegiatan kampanye; (c) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau (d) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan teori tersebut jika dikaitkan dengan hasil penelitian ditemukan bahwa implementor sudah mengetahui jumlah PNS dan THL, belum terpenuhinya kriteria kuantitas yang dibutuhkan oleh Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa, PNS ataupun ASN yang ada masih belum taat dan patuh terhadap jam kerja yang telah ditentukan sedangkan dalam regulasi dijelaskan bahwa PNS harus masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Kemudian pimpinan yang ada masih belum maksimal dalam menindaklanjuti ketika ada PNS yang melanggar aturan sedangkan dalam regulasi sudah dijelaskan secara rinci hukuman yang ada ketika PNS melanggar aturan.

Selanjutnya masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas dan kerja secara tepat waktu sedangkan dalam PP 53 menjelaskan bahwa PNS harus melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Pelaksanaan apel masih kadang dilakukan oleh para ASN, system pendataan kehadiran sudah menggunakan finger print.

Ditemui juga bahwa pegawai yang ada masih belum sepenuhnya disiplin terhadap waktu kerja, pimpinan yang ada

masih belum konsisten dalam memberi arahan dan teguran kepada pegawai yang terlambat sedangkan dalam kebijakan menjelaskan bahwa pimpinan harus membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas. Para pimpinan yang ada sudah memberikan teguran kepada mereka yang terlambat tetapi masih relative, ada beragam alasan dari pegawai yang saat terlambat datang kantor. Pegawai yang terlambat datang ke kantor akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya. Bawahan yang ada belum terlalu loyalitas kepada atasan yang ada. Ada pemberlakuan reward dan punishment terhadap pegawai. Penentuan jabatan dengan menggunakan merit system masih belum optimal dilaksanakan sedangkan dalam aturan dijelaskan bahwa PNS harus bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.

## 2. Disiplin Peraturan

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu: 1) Hukuman disiplin ringan terdiri dari: (a) Teguran lisan. (b) Teguran tertulis. (c) Pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Hukuman disiplin sedang, terdiri dari: (a) Penundaan kenaikan gaji

berkala selama 1 (satu) tahun. (b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. 3) Hukuman disiplin berat, 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 Pegawai Negeri Sipil. (e) Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan teori diatas jika dikaitkan dengan hasil penelitian maka ditemui bahwa pegawai ataupun PNS belum mengetahui dan memahami secara keseluruhan landasan aturan yang dipakai tentang Disiplin PNS sedangkan dalam PP 53 sudah dijelaskan secara rinci. Para pegawai yang ada di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa kebanyakan masih belum memahami secara detail tupoksi yang ada seharusnya sebagai PNS yang mengambil sumpah saat dilantik harus memahami secara menyeluruh hal tersebut. Pelanggaran terkait disiplin PNS masih sering dilakukan. Pegawai sudah menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Selanjutnya penerapan sanksi oleh Pimpinan masih belum optimal dan implementor belum mengetahui secara detail bentuk sanksi yang diberikan kepada PNS yang melanggar aturan sedangkan dalam regulasi sudah dijelaskan bahwa jenis hukuman disiplin, yaitu: 1) Hukuman disiplin ringan terdiri dari: (a) Teguran lisan. (b) Teguran tertulis. (c) Pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Hukuman disiplin sedang, terdiri dari: (a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun. (b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. Kemudian 3) Hukuman disiplin berat. Kemudian fungsi kontrol pimpinan sudah dilakukan secara baik karena PNS memang harus sadar dan taat akan aturan yang diberlakukan.

## 3. Disiplin Tanggung Jawab

Bagi aparatur pemerintah, disiplin menyangkut ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan Negara dan masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa “Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin”.

Hasibuan (2005:89) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan teori di atas jika dikaitkan dengan hasil penelitian didapati bahwa Pegawai masih belum bertanggung jawab secara penuh dalam menjalankan tugasnya sedangkan dalam kebijakan dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Pegawai sudah bertanggung jawab dalam pemeliharaan barang yang ada. Sikap yang dilakukan oleh para pegawai masih belum dijalankan dengan baik. Masih ada pegawai yang jarang masuk kerja karena dengan alasan sakit sedangkan dalam kebijakan menyebutkan bahwa PNS harus mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Masih banyak pegawai atau pimpinan yang tidak sesuai kompetensi pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya. Ada pegawai atau pimpinan yang belum memahami

tupoksinya masing-masing. Iklim organisasi yang ada masih belum kondusif. Masih ada pelayanan yang belum maksimal dilaksanakan. Pengawasan yang dilakukan masih belum optimal sehingga pencapaian tujuan masih terhambat. Usulan yang diberikan kedisiplinan harus lebih ditingkatkan lagi dan semua stakeholder harus dilibatkan dalam pelaksanaan kebijakan dan pelayanan kepada masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil data penelitian seperti yang telah dipaparkan, dianalisis, dan pembahasan hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya. Maka terdapat beberapa kesimpulan yang dituangkan terkait dengan penelitian ini yakni sebagai berikut:

- 1) Belum terpenuhinya kriteria kuantitas yang dibutuhkan oleh Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa.
- 2) PNS masih belum taat dan patuh terhadap jam kerja yang telah ditentukan.
- 3) Pimpinan masih belum konsisten dalam memberi arahan dan teguran kepada pegawai yang terlambat.
- 4) Penentuan jabatan dengan menggunakan merit system masih belum optimal dilaksanakan..
- 5) PNS belum mengetahui dan memahami secara keseluruhan landasan aturan dan tupoksi yang dipakai tentang Disiplin PNS.
- 6) Pelanggaran disiplin PNS masih sering dilakukan Pegawai.
- 7) Penerapan sanksi oleh Pimpinan masih belum optimal dan implementor belum mengetahui secara detail bentuk sanksi yang diberikan kepada PNS yang melanggar aturan.
- 8) Pegawai masih belum bertanggung jawab secara penuh dalam menjalankan tugasnya dan masih banyak pegawai atau pimpinan yang tidak sesuai kompetensi pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kesimpulan menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan ilmiah yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan

hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis.

## **SARAN**

### Saran Praktis

1. Jumlah pegawai sesuai dengan kriteria kuantitas yang dibutuhkan oleh Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa harus ditambah.
2. PNS yang ada harus lebih meningkatkan kepedulian terhadap jam kerja yang telah ditetapkan.
3. Pemberian sanksi kepada PNS yang melanggar aturan harus lebih dilakukan sesuai dengan kebijakan yang ada.
4. Penggunaan Merit System harus lebih dioptimalkan.
5. Implementor harus lebih memahami secara detail landasan aturan dan tupoksi yang sudah ditetapkan.
6. Pengawasan dan pengontrolan kepada PNS dan pegawai harus lebih ditingkatkan secara maksimal.
7. Bentuk sanksi yang diberikan kepada PNS yang melanggar harus dilakukan secara detail dan berlandaskan pada aturan yang ada.
8. Kesadaran tentang tanggung jawab dan tupoksi yang ada harus lebih dimaksimalkan lagi dan harus diberikan pelatihan yang sering.

### Saran Akademis

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sekiranya diteliti lebih lanjut terkait Implementasi kebijakan tentang Disiplin PNS perlu dilakukan penelitian lebih mendalam atau penelitian yang sejenis ataupun dengan penekanan focus yang berbeda, kemudian juga bisa melakukan penelitian ditempat lain atau dengan lokus yang lebih luas seperti dipusat untuk memberikan kontribusi pemikiran secara ilmiah dalam pengembangan studi kebijakan publik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Cahyani Ati, 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.

Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Mas Agung.

Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan, Aset dan Pendapatan Kabupaten Minahasa

Kelman, B. (1994). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Mas Agung

Lumingkewas, E. (2021) Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelolaan Keuangan, Aset dan Pendapatan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(1),108-117

Nitisemito, Alex. S. (1980). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.