

## IMPLEMENTATION OF CIVIL SERVANT DISCIPLINE REGULATIONS AT THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OFFICE IN LHOKSEUMAWE CITY

Sarini Muti<sup>1)\*</sup>, Dahlan A. Rahman<sup>2)</sup>, Muhammad Fazil<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Aceh -Indonesia

\*Corresponding Author: [muhammadfazil@unimal.ac.id](mailto:muhammadfazil@unimal.ac.id)

### ABSTRACT

*The Office of the Ministry of Religious Affairs of Lhokseumawe City still has not implemented Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. It can be seen that there are still some ASN employees who do not obey discipline in accordance with the applicable PP. This thesis discusses the Implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Office of the Ministry of Religion of Lhokseumawe City in 2022-2023 using Merilee S. Grindle's theory which is measured from the process of achieving outcomes (i.e. whether or not the goals to be achieved are achieved) The type of research used is qualitative descriptive with data collection techniques in the form of interviews, documentation and observations. The sampling technique was carried out by purposive sampling. The data source uses primary data, secondary data. Data analysis techniques with data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of the study show that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Office of the Ministry of Religion of Lhokseumawe City is optimal, but there are obstacles to the work culture that are difficult to change and there are still low sanctions so that the perpetrators of disciplinary violations have not been deterred. The recommendation of the Office of the Ministry of Religion of Lhokseumawe City is that it is necessary to carry out regular socialization so that employees can understand the content of the policy of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline.*

*Keywords: Implementation, Regulations, Government, Civil Servant Discipline, Ministry of Religion*

### ABSTRAK

Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe masih belum menjalankan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Hal tersebut dapat dilihat masih ada beberapa pegawai ASN yang tidak taat akan kedisiplinan sesuai dengan PP yang berlaku. Tesis ini membahas tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe Tahun 2022-2023 dengan menggunakan teori Merilee S. Grindle yang diukur dari proses pencapaian outcomes (yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai) Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik pengambilan sample dilakukan dengan purposive sampling. Sumber data menggunakan data primer, data sekunder. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe sudah optimal namun ada kendala budaya kerja yang sulit dirubah dan masih rendahnya sanksi sehingga pelaku pelanggaran disiplin belum jera. Rekomendasi Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe perlunya dilakukan sosialisasi secara berkala agar pegawai dapat memahami isi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

Kata Kunci: Implementation, Regulations, Government, Civil Servant Discipline, Ministry of Religion

## PENDAHULUAN

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dalam menentukan keberhasilan misi pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) (Rahmatin, 2018). Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, salah satu hal yang penting untuk dimiliki oleh pegawai adalah menjunjung tinggi kedisiplinan, bertanggung jawab. Selain itu, pemberian sanksi juga diperlukan bagi PNS yang melanggar tata tertib agar kedisiplinan dapat ditegakkan.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin (Juliarso, 2018).

Dari waktu ke waktu Pemerintah terus mengeluarkan peraturan-peraturan baru terkait dengan disiplin pegawai. Disiplin PNS bertujuan untuk memberikan pedoman bagi instansi pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan PP 94/2021. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini terdapat berbagai pembaruan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 seperti contohnya yaitu perbedaan definisi disiplin ASN menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Armeilia et al., 2023; Taruna, 2022)

Menurut Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021, Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja (Ginting et al., 2023; Sri Nur Wahyuningsih, 2023). Menurut peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 mengatakan PNS memiliki kewajiban untuk menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS, mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang atau golongan, melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan negara, melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan, masuk kerja dan menaati ketentuan jan kerja, menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi dan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hal penting yang diatur dalam peraturan BKN nomor 6 Tahun 2022 yaitu kewenangan pejabat fungsional, Tim Pemeriksa, Penjatuhan Hukuman Disiplin, Penghentian Pembayaran Gaji, PNS yang Menjalani Hukuman Disiplin. Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan diri serta bertanggung jawab atas kinerjanya guna menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten serta selaras dengan nilai-nilai organisasi. Sebanyak 1.759 Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan sanksi disiplin sepanjang TA 2017 menurut data Early Warning System Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN). Ada berbagai tingkat keparahan dalam hukuman, dimulai dengan yang paling berat. Mereka yang menerima disiplin pemerintah tersebar di berbagai departemen dan biro, baik regional maupun federal (Albarik, 2022; Alwi et al., 2022).

Dengan demikian, Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe telah ikut serta dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yang akan berdampak pada kinerja masing-masing. Akan tetapi, dengan diberlakukannya peraturan pemerintah tersebut, tidak menutup kemungkinan bagi PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe untuk melakukan hal-hal yang dinilai melanggar peraturan itu sendiri.

Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe merupakan bagian dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh. Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe memiliki wilayah kerja yang terdiri dari 4 kecamatan: Kecamatan Banda Sakti, Kecamatan Muara Satu, Kecamatan Muara Dua, dan Kecamatan Blang Mangat. Masing-masing kecamatan memiliki perwakilan Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe yaitu Kantor Urusan Agama (KUA) yang bertugas melayani pelaksanaan nikah dan rujuk serta tugas tambahan lainnya. Selain itu, Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe juga membawahi 8 (delapan) Madrasah Negeri yang terdiri dari satu Madrasah Aliyah Negeri (MAN), dua Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) dan lima Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) dan tersebar di Lingkungan Kota Lhokseumawe.

Sebagai lembaga yang bergerak dalam pelayanan masyarakat serta lembaga pendidikan, Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe yang menjunjung tinggi disiplin PNS selalu berupaya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung jawab serta jujur. Namun demikian, masih ada pelayanan yang dirasa belum optimal. Hal ini disebabkan

masih lemahnya pengawasan terhadap tingkat kedisiplinan PNS sehingga masih ditemukan adanya pelanggaran disiplin.

Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe memiliki pegawai yang berjumlah 460 pegawai yang tersebar di unit kerja KUA, Madrasah dan Kantor Kemenag Kota Lhokseumawe sendiri. Berdasarkan data awal yang penulis peroleh dari Sub Bagian Tata Usaha, Urusan Kepegawaian Kankemenag Kota Lhokseumawe, bahwa masih ada jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Hal ini menjadi permasalahan untuk keberlangsungan pelayanan bagi masyarakat.

Pelanggaran disiplin yang terjadi di lingkungan kerja Kankemenag Kota Lhokseumawe adalah kurangnya tingkat disiplin terhadap ketentuan jam kerja seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, pulang lebih awal dan membolos sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Maka dari itu, perlu dilakukan sebuah tindakan tegas tentang sanksi pada peraturan ketentuan jam kerja di wilayah kerja Kankemenag Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan peneliti melihat ASN Kankemenag Kota Lhokseumawe masih kurang kedisiplinan hal tersebut dapat dilihat dari jam kerja yang masih sering terlambat. Padahal ketentuan yang berlaku ASN harus datang pada pukul 08.00 WIB akan tetapi hal tersebut tidak dilakukan oleh ASN Kankemenag Kota Lhokseumawe. Tidak hanya datang terlambat beberapa ASN Kankemenag Kota Lhokseumawe kedatangan pulang lebih awal, padahal telah diatur jam pulang ASN pada pukul 16.30 WIB dihari senin sampai kamis sedangkan 17.00 WIB untuk hari jumat.

Dapat dilihat dari Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi kedisiplinan pegawai ASN dapat berkurang dengan diterapkannya motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. Pada Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe masih belum diterapkan motivasi kerja, sehingga masih banyaknya ASN yang tidak disiplin. Dalam hal ini peneliti melihat dari segi implementasi kedisiplinan untuk mengetahui mengapa masih banyaknya para ASN yang tidak disiplin di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe. Dalam Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin terhadap Kinerja Pegawai para ASN harus patuh kepada kedisiplinan karena para ASN tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya kota Lhokseumawe, akan tetapi jika ASN Kankemenag Kota Lhokseumawe tidak disiplin maka ASN tidak benar-benar memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Pemerintah telah mengeluarkan terobosan terbaru agar Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dapat terimplementasikan dengan baik. Akan tetapi terobosan terbaru dengan menggunakan absensi digital tetap masih banyaknya ASN

khususnya di Kankemenag Kota Lhokseumawe belum patuh akan aturan yang telah dibuat (Mahpudin, 2023; Tjoetra, 2023). Perlunya Kankemenag Kota Lhokseumawe lebih mendalam dalam mengimplementasi Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai agar ASN di Kankemenag Kota Lhokseumawe lebih disiplin dalam hal kinerja pegawai.

Perlunya para pimpinan khususnya Kepala Kantor Kankemenag Kota Lhokseumawe memberikan sanksi tegas kepada ASN untuk selalu menumbuhkan kedisiplinan agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Tugas pelayan publik harus memberikan contoh yang baik agar masyarakat senang mendapatkan pelayanan yang baik di Kankemenag Kota Lhokseumawe. Dengan adanya kedisiplinan maka pelayanan publik yang diberikan oleh Kankemenag Kota Lhokseumawe akan berjalan dengan baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut George C. Edwards III dalam (Huda, 2021) aspek-aspek tersebut akan dijelaskan sebagai berikut. Komunikasi, komunikasi yang saling menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi tersebut, yaitu:

1. Transmisi: Penyampaian komunikasi yang baik akan menghasilkan suatu implementasi yang baik pula.
2. Kejelasan: Komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (street-level bureaucrats) harus jelas dan tidak membingungkan.
3. Konsistensi: Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas (untuk diterima atau dijalankan). Hal ini penting karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.
4. Sumber Daya: Sumber daya tersebut menunjuk kepada semua kebijakan yang harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/kebijakan pemerintah. Sebab tanpa adanya dukungan implementor kebijakan yang menjalani peran mereka dengan energi dan semangat yang tinggi, implementasi kebijakan akan terhambat. Sumber daya finansial juga mempengaruhi kelangsungan program/kebijakan. Tanpa dukungan finansial yang memadai, program tidak akan berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Disposisi adalah sikap dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, ia akan melaksanakan kebijakan dengan baik, sesuai dengan yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Namun, jika implementor memiliki sifat atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga akan berjalan tidak efektif.

Struktur birokrasi yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi itu sendiri. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, apabila pelaksana kebijakan tidak mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan tidak memiliki keinginan untuk melaksanakan kebijakan tersebut, kemungkinan kebijakan tersebut tidak akan dilaksanakan atau terealisasikan dengan baik karena terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks, menurut analisis kerjanya, melibatkan banyak orang. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif bagi kebijakan yang tersedia, hal ini akan menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan.

Keempat Variabel yang dibangun dalam model oleh George C. Edwards III memiliki keterkaitan satu sama lain dalam mencapai tujuan dan sasaran program/kebijakan. Semuanya saling bersinergi dalam mencapai tujuan dan semua variabel akan saling mempengaruhi variabel lainnya.

Faktor Penyebab Keberhasilan Implementasi Kebijakan berdasar pada teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn (1975). Model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan oleh Van Meter dan Van Horn disebut dengan "A Model of Policy Implementation" (Van Meter & Van Horn, 1995). Proses implementasi ini merupakan suatu abstraksi kebijakan yang pada akhirnya akan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja implementasi kebijakan yang tinggi melalui hubungan berbagai variabel. Model ini menggambarkan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik, pelaksanaan, dan kinerja kebijakan publik.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan metode kualitatif. Menurut Moleong (2021), metode penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan penelitian terkini yang memecahkan masalah berdasarkan data, sehingga juga menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya, yang bisa bersifat komparatif dan relasional.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami objek penelitian secara keseluruhan melalui berbagai metode ilmiah, dalam situasi yang alami, dan melalui deskripsi dalam bentuk tulisan dan bahasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan menggunakan jenis penelitian lapangan yang memiliki validitas tertentu, seperti yang

didefinisikan oleh Kirk dan Miller dalam Moleong (2019), yang pada dasarnya bergantung pada manusia dalam bidangnya dan ilmu yang dipelajari di bidang sosial.

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang melibatkan prosedur analisis yang tidak menggunakan analisis statistik atau metode kuantitatif lainnya (Sugiono, 2014). Metode penelitian kualitatif sering disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitian dilakukan dalam kondisi yang alami. Penulis memilih metode penelitian kualitatif karena penulis menggunakannya untuk menemukan dan memahami fenomena yang terjadi. Sehingga nantinya penulis dapat memperoleh informasi yang valid dan relevan dari Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini adalah karena di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe sudah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai, namun kebijakan tersebut belum diimplementasikan dengan baik. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah hal tersebut dapat terjadi akibat kesalahan dalam kebijakannya atau akibat ASN-nya. Selain itu, di lokasi penelitian juga akan diperhatikan beberapa aspek seperti jalan keluar peneliti, sumber data, dan data yang dimiliki peneliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepentingan yang Mempengaruhi Kebijakan dan Implementasinya**

Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi kebijakan, menurut Merilee S. Grindle, menjelaskan bahwa kebijakan dalam suatu pemerintahan selalu dipengaruhi oleh berbagai kepentingan, baik kepentingan individu maupun kelompok. Implementasi kebijakan tersebut sering kali terhalang oleh pengaruh-pengaruh tersebut. Dr. Muhallamad Almin, S.Alg., M.Al, sebagai Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, menekankan pentingnya dukungan dan komitmen dari staf di kantor untuk mengimplementasikan kebijakan disiplin yang telah ditetapkan oleh Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Menurutnya, kehadiran dan partisipasi semua pihak di kantor sangat menentukan efektivitas implementasi kebijakan tersebut.

Menurut catatan terkait data kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, jumlah pegawai yang tidak disiplin pada tahun 2024 menunjukkan sedikit penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun masih ada fluktuasi. Drs. H. Halmdalni, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, juga menyebutkan bahwa pada tahun 2023 jumlah pegawai yang tidak disiplin mencapai 460 orang,

sedangkan pada tahun 2024 turun menjadi 448 orang, meskipun hal ini masih perlu diperbaiki lebih lanjut.

Berdasarkan data ini, terlihat bahwa meskipun kebijakan disiplin sudah diterapkan, beberapa pegawai masih belum mematuhi peraturan yang ada. Hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Mutial Vonnal, S.IAIN, yang menyatakan bahwa efektivitas kebijakan disiplin PNS masih perlu ditingkatkan, terutama dalam memastikan bahwa seluruh pegawai mematuhi peraturan dengan konsisten.

### **Tipe dan Efektivitas Kebijakan Disiplin PNS**

Kebijakan yang diterapkan dalam lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, seperti yang dijelaskan oleh Dr. Muhallamad Almin, S.Alg., M.AI, telah memberikan hasil yang positif dalam memperbaiki kedisiplinan pegawai. Dengan adanya kebijakan disiplin yang jelas, pegawai diharapkan untuk lebih memperhatikan waktu dan disiplin kerja. Sebagai contoh, pegawai yang sebelumnya tidak disiplin diharapkan untuk lebih mematuhi aturan yang ada dan mengikuti sistem yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, menurut Dr. Almin, pemberian sanksi yang tepat untuk pegawai yang melanggar sangat penting untuk menegakkan kedisiplinan.

Namun, meskipun ada penurunan angka pelanggaran, masih terdapat kritik yang menyebutkan bahwa kebijakan ini belum sepenuhnya efektif. Zalinudin, S.H., M.H., seorang pengamat kebijakan, berpendapat bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, beberapa pegawai masih belum memenuhi harapan dalam hal kedisiplinan, yang menunjukkan bahwa penerapan kebijakan ini masih memerlukan evaluasi lebih lanjut. Hal tersebut dibenarkan oleh Zalfalr Malhmud, seorang staf yang juga mengamati bahwa sejumlah pegawai masih belum menunjukkan perubahan yang signifikan dalam disiplin kerjanya. Dari data yang ada, kita bisa melihat fluktuasi dalam angka pelanggaran kedisiplinan. Meskipun ada penurunan, kebijakan ini masih memerlukan pembaruan dan penegakan yang lebih konsisten.

### **Perubahan yang Diharapkan dan Implikasi Kebijakan**

Salah satu tujuan utama dari kebijakan disiplin PNS, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, adalah untuk membentuk karakter pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugas. Tipe kebijakan ini tidak hanya mempengaruhi individu yang terlibat langsung, tetapi juga dapat mengubah pola pikir dan kebiasaan pegawai dalam menjalankan tugas

mereka. Merilee S. Grindle menjelaskan bahwa sebuah kebijakan yang baik harus dapat menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan H. Zalinall Albidin, S.Alg., M.H., Kepala Seksi Pendidikan Islam, Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, implementasi kebijakan disiplin ini diharapkan dapat menghasilkan perubahan yang signifikan dalam kedisiplinan pegawai. Selain itu, Albidin juga menekankan pentingnya pegawai untuk memahami kewajiban dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai negeri sipil, sehingga dapat menurunkan tingkat pelanggaran disiplin di masa depan. Ia juga mencatat bahwa kebijakan ini telah menciptakan hasil yang positif bagi pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Lhokseumawe.

Penting untuk diingat bahwa kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif, dengan meningkatkan disiplin pegawai yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Namun, meskipun sudah ada upaya perbaikan, masih diperlukan evaluasi dan perbaikan lebih lanjut untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat diterapkan dengan lebih efektif dan memberikan hasil yang maksimal.

### **Pelaksanaan Kebijakan dan Keberhasilan dalam Implementasi**

Pernyataan dari Drs. H. Halmdalni, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, juga menunjukkan hasil positif dari upaya yang telah dilakukan. Menurut beliau, pihaknya telah berupaya memberikan arahan dan pelatihan kepada ASN agar mereka mematuhi kebijakan disiplin yang telah ditetapkan. Selain itu, Ibu Zalfiral Humairah, Kepala Seksi Administrasi Kota Lhokseumawe, juga mengonfirmasi bahwa penerapan disiplin terhadap pegawai negeri sipil telah berjalan dengan baik. Dengan berbagai upaya yang dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan adanya peningkatan kinerja dan kepatuhan dalam pelaksanaan kebijakan disiplin ini.

Berdasarkan observasi peneliti, kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 telah berhasil diimplementasikan dengan baik, di mana kebijakan tersebut mulai menunjukkan hasil nyata pada tahun 2024, dengan berkurangnya pelanggaran disiplin oleh ASN di lingkungan tersebut.

Selain faktor kekuasaan dan kepentingan, karakteristik lembaga dan pengaruh lingkungan juga turut mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Karakteristik lembaga yang mendukung pengawasan dan disiplin sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, karakteristik lembaga yang terbuka dan komunikatif berperan dalam mendukung implementasi kebijakan disiplin.

Pengaruh lingkungan dan karakteristik lembaga juga dapat memperkuat pelaksanaan kebijakan tersebut, baik dalam hal penegakan disiplin maupun dalam memberi dukungan kepada ASN yang melanggar agar mereka dapat memperbaiki perilakunya. Selain itu, upaya-upaya dalam memberikan pelatihan dan bimbingan kepada ASN yang melanggar disiplin turut memperkuat implementasi kebijakan.

Menurut Dr. Muhamad Amin, Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Peraturan Pemerintah ini mengatur kewajiban dan sanksi yang harus diterima oleh ASN yang terbukti melanggar, serta jenis sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan. Kebijakan ini juga menekankan pada pemberian pembinaan bagi ASN yang telah melanggar agar mereka memahami akibat dari pelanggaran tersebut dan bisa memperbaiki perilaku mereka. Kepentingan yang mempengaruhi kebijakan ini sangat besar, baik dari pihak internal (pegawai) maupun eksternal (masyarakat dan pemerintah). Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan tersebut, penting untuk terus melakukan evaluasi dan memastikan adanya dukungan yang cukup dari semua pihak. Dengan demikian, kedisiplinan di lingkungan Kementerian Agama Kota Lhokseumawe dapat terus ditingkatkan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe secara umum sudah cukup baik. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala yang menghambat proses implementasi kebijakan tersebut. Kendala-kendala tersebut harus menjadi perhatian agar implementasi kebijakan bisa lebih efektif ke depannya.

Isi kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan ASN, dengan hasil yang positif berupa pengurangan pelanggaran disiplin. Tipe pelanggaran yang terjadi dinilai menurun, dan program sosialisasi telah dilakukan dengan baik. Namun, perlu ada evaluasi lebih lanjut untuk memastikan kebijakan ini benar-benar mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan kebijakan di Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe juga menunjukkan efektivitas yang baik. Tingkat kepatuhan ASN hampir mencapai 95%, dan ada peningkatan disiplin di kalangan pegawai negeri sipil. Meskipun demikian, beberapa kendala seperti keterlambatan pelaksanaan tugas masih perlu ditangani untuk memastikan kebijakan berjalan lancar.

Keberhasilan implementasi kebijakan ini sangat bergantung pada keterlibatan semua aktor yang terlibat, termasuk pengawasan yang ketat dan pemberian sanksi terhadap pelanggar. Oleh karena itu, perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap kinerja ASN dan pemberian sanksi yang lebih tegas terhadap pelanggar menjadi hal yang penting. Koordinasi yang lebih baik antara pimpinan dan staf juga diperlukan untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albarik, L. G. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *JURNAL HUKUM MEDIA JUSTITIA NUSANTARA*, 12(2), 39–46.
- Alwi, A., Abdullah, T., & bin Abubakar, M. (2022). The Role of Acehese Women in Dealing With the Corvid-19 Pandemic Phenomenon. *Malikussaleh Social and Political Reviews*, 3(1), 16–20.
- Armeilia, N., Isabella, I., & Amaliatulwalidain, A. (2023). IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA PALEMBANG (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang). *TheJournalish: Social and Government*, 4(2), 214–222.
- Ginting, N., Simbolon, B. R. S., & Pin, P. (2023). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS PERHUBUNGAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARO. *Jurnal Meta Hukum*, 2(1), 201–211.
- Huda, M. F. (2021). *Implementasi penanganan perkara perdata secara e-litigasi pada Pengadilan Negeri Bangil tinjauan teori implementasi kebijakan George C Edward III*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Juliarso, A. (2018). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Camat Di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 48–55.
- Mahpudin, M. (2023). Demokrasi Desa yang Cacat: Disfungsi Peran BPD sebagai Institusi Representasi Politik Desa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)*, 4(2), 230–243.
- Moleong, L. J. (2019). Moleong, ” Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi”. Bandung : Remaja Rosdakarya. *PT. Remaja Rosda Karya*.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmatin, A. (2018). Implementasi Kebijakan Disiplin PNS dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Utan, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 149–170.
- Sri Nur Wahyuningsih, S. N. W. (2023). *PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH JAWA TENGAH KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT*. UNDARIS.
- Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Taruna, M. F. (2022). *Penegakan disiplin pegawai negeri sipil di kantor walikota administrasi jakarta selatan pada tahun 2021 (studi pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun*

*2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil*). Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tjoetra, A. (2023). PERAN DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA DALAM MEMBANGUN PARIWISATA BERBASIS MASYARAKAT DI ACEH BARAT. *Jurnal Sosiologi Dialektika Sosial*, 9(1), 1–11.

Van Meter, D., & Van Horn, C. (1995). *Bab III PERAN ADMINISTRATOR DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN 37 Bab IV MODEL JARINGAN DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN 65 Bab V ANALISIS STAKEHOLDER DAN MANAJEMEN*.