

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan

Ni Made Dwi Widari^{1*} dan Ni Nyoman Kartika Yanti²

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Ilmu Politik (STISIP) Margarana Tabanan, Tabanan. Indonesia

*Correspondence author: widari.an.16.01@gmail.com

Abstract. Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant (PNS) Discipline is the main guideline in regulating the discipline of State Civil Servants (ASN) in order to improve performance and professionalism in public services. This research aims to analyze the implementation of these regulations in improving ASN discipline in the Tabanan Regency Population Control and Family Planning Service and identify supporting and inhibiting factors in its implementation. This research uses a qualitative descriptive approach with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results of the research show that the implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 in the Tabanan Regency Population Control and Family Planning Service has been quite effective, marked by increased ASN compliance with working hours, duties and responsibilities. However, there are still several obstacles, limited recruitment and regeneration of family planning instructors, limited budget, lack of community interest and motivation, heavy workload, wide area coverage, and limited facilities and supporting infrastructure. The supporting factors in implementing this regulation include the leadership's commitment to enforcing the rules, the existence of a clear system of rewards and sanctions, as well as strengthening supervisory mechanisms. With this regulation, the mechanism for monitoring and coaching employees can run more systematically through sanctions and rewards that are applied in accordance with the provisions. This is proven by an average attendance of 98%.

Keyword: Policy implementation; PP Number 53 of 2010; Tabanan population control; family planning service.

How to Cite:

Widari, N. M. D., & Yanti, N. N. K. (2025). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 60-71. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.10.1.2025.60-71>

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara ialah alat pemerintah (pegawai pemerintah) yang memiliki kedudukan terpusat dalam menggiring penggerak kebijaksanaan atau kebijakan-kebijakan pemerintah untuk merealisasikan tujuan nasional. Elemen tersebut diakumulasikan dalam bentuk fungsi, tugas, serta kewajiban sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan adanya perkembangan dalam bentuk pergeseran paradigma pelayanan publik, secara garis besar hal tersebut mengakibatkan adanya perubahan mekanisme dalam kebijakan kepegawaian dengan adanya penyesuaian dalam pelaksanaan fungsi, tugas, serta kewajiban dari Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi penataan struktur birokrasi pemerintahan, lembaga, sistem, dan tatanan manajemen *staff* (Fahmi, 2012).

Posisi Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) memberikan acuan kepada Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu pemeran penting untuk mencapai tujuan-tujuan yang menjadi cita-cita dalam mensejahterakan masyarakat. Hal ini mengakibatkan peranan dan kewenangan pegawai negeri di setiap struktur organisasi pemerintahan menjadi persoalan yang dapat menentukan ke arah yang lebih baik, karena Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan peran utama pemerintahan dalam melakukan pelaksanaan pembangunan nasional. Setiap Negara memiliki tujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dengan status legal oleh badan hukum yang terdiri dari hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban diterapkan oleh aparatur negara kemudian didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang menerapkan hak dan kewajiban negara dikatakan sebagai subjek hukum ialah Pegawai Negeri Sipil (Prasojo, 2010).

Menurut Sedarmayanti, 2013 dalam upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting sebagai pelaksana kebijakan publik, penyelenggara pelayanan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. ASN diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua kelompok ini diharapkan menjalankan tugas dan fungsi dengan penuh integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas.

Siagian, 2005 menyatakan bahwasannya alam konteks pelayanan publik, baik ASN maupun non-ASN memiliki peran yang saling melengkapi. Oleh karena itu, penelitian tentang bagaimana ASN dan non-ASN menjalankan tugas mereka, serta bagaimana perbedaan status ini memengaruhi kinerja organisasi, menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi kendala dan peluang peningkatan kinerja ASN dan non-ASN, sehingga dapat mendukung upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana telah diamanatkan dalam UU No. 5 tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit. (UU No. 5 Tahun 2014).

Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2023 ditetapkan sebagai respon atas kebutuhan daerah dalam menjalankan mandat yang telah diatur dalam regulasi di tingkat yang lebih tinggi, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, maupun peraturan menteri. Kebijakan ini berisi pengaturan yang lebih rinci dan spesifik untuk menjawab tantangan serta permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.

realisasi yang dihadapi pada dewasa ini, bahwasannya pada penerapan disiplin di dunia kerja belum bisa dilaksanakan dengan maksimal, hal ini sangat dipengaruhi juga oleh budaya yang diterapkan secara intern oleh organisasi itu sendiri, sehingga menjadi sulit dalam membangun dan memperkenalkan budaya kerja yang seharusnya. Ketidakberhasilan organisasi salah satunya adalah disiplin yang rendah, maka sangatlah wajar apabila suatu organisasi mau maju dengan berkembang dengan baik, harus memperbaiki etos disiplin kerja pula. Dalam perspektif masyarakat Aparatur Sipil Negara (ASN) seringkali dipandang sebagai peran yang memiliki tingkat patuh (disiplin) yang

tinggi, namun realita pada implementasinya masih ada ASN yang selalu datang tidak tepat waktu. Peristiwa ini kerap kali terjadi salah satunya di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan Kabupaten Tabanan. Kecendrungan yang terjadi di lapangan terkait kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan.

2. Konsep

Untuk mengimplementasikan kebijakan dan regulasi terkait Aparatur Sipil Negara ialah alat pemerintah (pegawai pemerintah) memiliki kedudukan yang sentral dalam menggiring komponen kebijaksanaan atau kebijakan-kebijakan pemerintah untuk merealisasikan tujuan nasional. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan. Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau PNS telah dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 ialah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kebijakan yang bersifat wajib dan adanya larangan yang harus dipatuhi dan ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan diberikan sanksi. (1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah 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. (2) Pelanggaran disiplin ialah setiap perbuatan, tulisan, dan ucapan PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. (3) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang krusial dalam proses kebijakan publik, peran partisipasi masyarakat dan aparatur negara saling berkaitan. Implementasi kebijakan adalah suatu tahapan dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang – undang. Implementasi adalah fenomena yang kompleks, konsep ini dapat dipahami sebagai konsep yang memberikan alur sistematis, suatu keluaran dan impact (Winarno, 2012).

Senada dengan pendapat yang telah dijelaskan di atas G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli berasumsi implementasi kebijakan mempengaruhi program – program yang di buat oleh pemerintah dan bersifat desentralistik. Faktor – faktor yang mempengaruhi antara lain, kondisi lingkungan, hubungan antar orgaisasi di wilayah – wilayah untuk melaksanakan dan bekerjasama dalam menjalankan program, karakteristik dan kemampuan aparatur pelaksana (Wahab, 2014).

Selanjutnya George C. Edward III dalam Subarsono (2005) yang akan digunakan oleh peneliti sebagai acuan teori yang berkaitan dengan fenomena Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) mengemukakan beberapa empat variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan stuktur birokrasi. Keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Menurut teori George C. Edward III (dalam Agustino, 2006) implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat - syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang - undangan yang berlaku.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang dimaksudkan ialah untuk mendeskripsikan serta mengeksplorasi makna – makna dari akar permasalahan sosial secara rinci dan mendalam yang diperoleh dari informan kunci. Penelitian kualitatif fokus pada makna individu dan juga kompleksitas persoalan yang terjadi. Peneliti menggunakan metode kualitatif karena lebih mendakatkan seorang peneliti dengan informan dalam mencari informasi terkait dengan objek penelitian. Adapun jenis pendekatan yang digunakan yaitu studi kasus yang berkaitan dengan implementasi disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan. Sumber data dan Teknik pengumpulan data Sumber data yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan 2 cara yakni, pertama data primer, yakni data yang didapatkan dari hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut didapatkan dari hasil wawancara dari informan. Kedua, data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, kumpulan tulisan, berbagai referensi yang bersumber dari peraturan dan kinerja yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan penelitian dalam penelitian ini terdapat informan kunci, merupakan orang-orang yang berkecimpung atau mengetahui asal – usul permasalahan yang akan diteliti. Adapun informan pada penelitian ini meliputi: 1. Kepala/Staff Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan. 2. Pegawai Pemberi Layanan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan. 3. Masyarakat peserta/ yang mendapatkan edukasi dari DPPKB Kabupaten Tabanan.

4. Hasil dan Pembahasan

Pada umumnya, implementasi memiliki peran sebagai faktor penhubung tujuan-tujuan kebijakan terhadap hasil output kegiatan pemerintah. Selanjutnya, implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George C Edward III. Menurut George Edward III dalam (Winarno, 2014) implementasi kebijakan merupakan salah satu tahap penting pada kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakatnya yang dapat dipengaruhi. Sebuah implementasi kebijakan yang melibatkan banyak organisasi dan tingkatan birokrasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Menurut (Wahab, 2014) implementasi kebijakan dapat dilihat dari sudut pandang:

Pembuat kebijakan

Pejabat-pejabat pelaksana di lapangan.

Sasaran kebijakan (*target group*)

Regulasi Kebijakan yang tegas dan jelas melalui PP No. 53 Tahun 2010 memberikan dasar hukum yang kongkrit bagi pengawasan kedisiplinan ASN. Salah satu faktor pemimpin yang tegas

dan dapat mempengaruhi *staff* Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kapasitas ASN dengan berbagai cara salah satunya mengadakan pengembangan dan pelatihan kompetensi ASN secara berkelanjutan agar ASN memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kewajiban dan tugas yang telah diberikan berdasarkan struktur organisasi sebuah instansi. Penegakan sanksi yang tegas bagi ASN yang melanggar tata tertib peraturan yang tertera dan pemberian penghargaan bagi ASN yang memberikan kinerja yang disiplin dan baik guna memotivasi *staff* ASN lainnya. Selain itu penerapan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja juga dapat mengembangkan sistem pengawasan yang lebih efektif, seperti pada pemanfaatan teknologi/kolaborasi teknologi untuk memantau kinerja maupun presensi ASN secara *realtime* dilakukan pada evaluasi kinerja yang dilakukan setiap bulannya berupa laporan maupun *crosscheck* melalui *meeting* bulanan sampai tahunan.

Dari sasaran kebijakan yang tegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan disiplin di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana perlu dikaji lebih dalam dengan menggunakan indikator implementasi menurut Edward 3 terdiri dari 4 indikator yaitu:

Komunikasi

Sumber Daya

Disposisi

Struktur Birokrasi

Proses konsep implementasi kebijakan merupakan upaya penyampaian informasi atau pesan dari institusi yang memiliki kedudukan tinggi ke institusi yang lebih rendah dapat dievaluasi keberhasilan kinerjanya berdasarkan beberapa indikator: 1) Paksaan dan dorongan di tingkat federal, 2) kewenangan negara/pusat, dan 3) Paksaan dan dorongan pada tingkat daerah dan pusat. Indikator paksaan dan dorongan di tingkat pusat ditentukan oleh kredibilitas dan legitimasi, yang dimaksudkan ialah semakin sah peraturan yang dicetuskan oleh pemerintah pusat di mata daerah maka akan semakin meningkat kredibilitasnya, begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu, untuk menilai kekuatan substansi atau isi maupun pesan kebijakan dapat dilihat melalui: a) semakin besar dana yang dialokasikan, otomatis asumsi bahwasannya semakin besar dana yang dialokasikan, semakin tinggi tingkat kebijakan yang akan direalisasikan, dan b) bentuk kebijakan yang mencakup antara lain, konsistensi pelaksanaan, kejelasan isi kebijakan, frekuensi tingkat pelaksanaan dan diterimanya penyampaian (pesan) secara benar. Sementara itu, untuk mengetahui indikator kapasitas organisasi atau kapasitas pusat dapat diperhatikan melalui seberapa jauh organisasi pelaksana kebijakan mampu memahami serta memanfaatkan kewenangan yang dimiliki, bagaimana hubungan antara pelaksana dengan struktur birokrasi yang ada, dan bagaimana sistem koordinasi dari berbagai sumber daya yang tersedia dalam organisasi dan dalam masyarakat.

George C. Edward III dalam (Subarsono, 2005) yang akan digunakan oleh peneliti sebagai acuan teori yang berkaitan dengan fenomena Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) mengemukakan beberapa empat variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain.

Menurut teori George C. Edward III (dalam Agustino, 2006) implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

Komunikasi (*communication*). Faktor pertama dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan, menurut George C. Edward III (Agustino, 2006) yaitu komunikasi. Komunikasi yang berkelanjutan menurutnya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik, implementasi yang efektif dan efisien terjadi apabila para perumus kebijakan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Ada tiga tahapan yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan komunikasi ialah sebagai berikut, yaitu:

- Transmisi, komunikasi dilakukan dengan cara penyaluran yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Kurangnya komunikasi antara atasan (pemimpin) dengan pegawai ASN, pegawai ASN dengan pegawai ASN, dan pegawai Non ASN dengan pegawai ASN di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan. Karena adanya kesenjangan dan keperluan yang tidak melibatkan antara ASN maupun Non ASN menjadi hal yang sulit untuk dibangun Kembali dalam penyaluran pemahaman tentang kekompakan.
- Ketepatan, komunikasi yang diterima oleh para implementor kebijakan (*street-level-bureaucrats*) memiliki kejelasan tidak ambigu (tidak keliru/membingungkan). Minimnya penangkapan pada Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) terhadap arahan dari atasan atau *miss communication* akibat penyampaian yang kurang jelas, dan banyaknya *job desk* yang diberikan sedangkan hal tersebut tidak bisa di *handle* dengan satu orang yang memegang beberapa kecamatan yang tersebut di kabupaten Tabanan.
- Konsistensi, perintah yang sudah diberikan dalam pelaksana kebijakan harus memiliki konsistensi serta kejelasan (untuk diimplementasikan atau dilaksanakan). Hal ini sudah diatur dalam kebijakan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) jadi seharusnya tentang kewajiban dan sanksi telah tertera di dalam kebijakan tersebut. Namun, pada realitanya masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh ASN maupun Non ASN di kabupaten Tabanan.

Sumber daya Faktor kedua dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan ialah sumber daya. Sumber daya merupakan faktor terpenting, menurut George C. Edward III (Agustino, 2006) dalam mengimplementasikan kebijakan sumber daya terdiri dari beberapa elemen yaitu:

- *Staff*, sumber daya yang paling penting pada implementasi kebijakan ialah *staff*. Kegagalan akan sering terjadi pada implementasi kebijakan salah satu contohnya disebabkan oleh *staff* yang tidak memadai, mencukupi ataupun tidak kompeten dibidangnya.
- *Kendala* Minimnya sumber daya dimana terdapat jumlah pegawai/*staff* Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) yang terbatas di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan dalam melakukan penyuluhan di beberapa desa. Sehingga petugas kewalahan untuk menangani hal tersebut.
- Informasi, pada implementasi kebijakan memiliki dua bentuk yaitu pertama, informasi yang berkaitan dengan pola dalam melaksanakan kebijakan. Implementor diwajibkan memiliki kepekaan apa yang harus mereka lakukan disaat mereka diberi tugas (perintah) untuk melakukan perilaku.

- Kurang maksimalnya pembagian tugas kerja pada *staff* Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan.
- Wewenang, kewenangan pada umumnya wajib bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan legitimasi atau otoritas bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Sebagai buktinya peran tenaga kerja memiliki data yang lengkap tentang kedudukannya di kantor Dinas Pengendalian Pendudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Nama Pegawai

DAFTAR NAMA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM		
1	I Gusti Putu Wiryanatha, SH.,MAP.	PNS
2	Ni Made Sri Sudiani	PNS
3	Ni Nyoman Budiastiti,SE	PNS
4	Ni Wayan Seniati	PNS
5	Ni Luh Lastriani	KONTRAK
6	Ni Putu Sumadi	KONTRAK
7	Ida Ayu Nety Yanahadi,S.Si	KONTRAK
8	I Gusti Putu Candra Pratama	KONTRAK
9	Ni Made Sinyta Dewi	KONTRAK
DAFTAR NAMA PEGAWAI DI BAGIAN KEUANGAN		
1	Ir. I Made Wisnawa, MT	PNS
2	Luh Lilik Suriani,SE	PNS
3	Desak Made Yeni Setiawati, SE	PNS
4	Gusti Ayu Mirawati	PNS
5	Ni Nyoman Arlina Atmanadi	PNS
6	Ni Gusti Ayu Made Sudiati	PNS
7	I Gede Adi Astawa, A.Md	PNS
8	Ni Putu Wisnu Andriyani,SE	KONTRAK
9	I Made Agustina,SE	KONTRAK
DAFTAR NAMA PEGAWAI DI BAGIAN DALDUK		
1	dr. I Ketut Nariana,M.Kes	PNS
2	Ni Nyoman Supriatni, SE	PNS
3	I Gusti Ayu Widia Asri,SE	PNS
4	Kadek Suparsa Wira Aditya	KONTRAK
5	Ni Wayan Darmiti	KONTRAK
DAFTAR NAMA PEGAWAI DI BAGIAN KB		
1	I Wayan Putra, SKM. M.Kes	PNS
2	Ni Wayan Martini. S.sos	PNS
3	Ni Kadek Nopia Yanti,SE	KONTRAK

4	I Made Setiawan,SE	KONTRAK
5	Ni Wayan Karyawati	KONTRAK
DAFTAR NAMA PEGAWAI DI BAGIAN KS		
1	Anak Agung Mirah Ariani,S.Pt,M.Si	PNS
2	I Nyoman Nata. S.Sos	PNS
3	I Made Subawa, SE	PNS
4	I Made Putera Wijaya,SE	KONTRAK
5	A.A.Yuni Andayani	KONTRAK
JUMLAH PEGAWAI DPPKB		43 ORANG
PNS		19 ORANG
KONTRAK		24 ORANG
KONTRAK KABUPATEN		14 ORANG
KONTRAK LAPANGAN		10 ORANG

Sumber: DPPKB Kabupaten Badung

Dari uraian data yang diperoleh dari DPPKB terlihat jelas jumlah PNS dan tenaga kontrak. Sehingga hal ini dapat memberikan kejelasan tentang job desk yang telah diberikan sesuai dengan kebijakan yang telah mengatur disiplin sikap maupun tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

Fasilitas, faktor fasilitas fisik merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan. Implementor atau *staff* yang mencukupi, paham apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugas yang diberikan tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan sampai tujuan. Sarana dan prasarana yang digunakan di DPPKB menggunakan absensi barcode yang bisa diakses melalui gadget. Jadi disana tertera waktu dan lokasi absensi.

Disiplin kerja ialah salah satu tindakan yang digunakan para atasan dalam menyalurkan komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati semua kebijakan dan norma-norma sosial yang telah berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Dalam wawancara penulis dengan Ni Wayan Tetep Rusnawati, SH pada Senin, 6 Januari 2025, sebagai berikut:

"Disiplin kerja merupakan akar utama bagi seorang ASN. Sebagai aparatur publik, ASN harus mampu menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab dan tugasnya. Disiplin tidak hanya soal datang tepat waktu, tetapi juga meliputi sikap profesional dalam mematuhi kebijakan, melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat".

ASN harus mampu mematuhi peraturan yang berlaku, mengikuti arahan pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan serta menjunjung tinggi integritas dalam setiap tindakan. Dengan sikap disiplin yang konsisten, ASN dapat memastikan bahwa pelayanan publik yang diberikan benar-benar optimal dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Prinsip disiplin pada *staff* juga berkaitan dengan sanksi dan penghargaan yang diberikan atas kinerja yang di capai, dalam wawancara penulis dengan Bapak Putu Pande Bagiartana ,S.E pada hari Senin, 6 Januari 2025 sebagai berikut :

“Disiplin kerja yang wajib dipatuhi oleh ASN meliputi hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah disepakati yaitu jam 08.00 WITA, mematuhi arahan yang diberikan oleh atasan, dan pada penyuluhan ke desa-desa, serta melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan setiap harinya dengan menggunakan absensi melalui gadget antara penyuluh KB dan staff di kantor tetap bisa dipantau”.

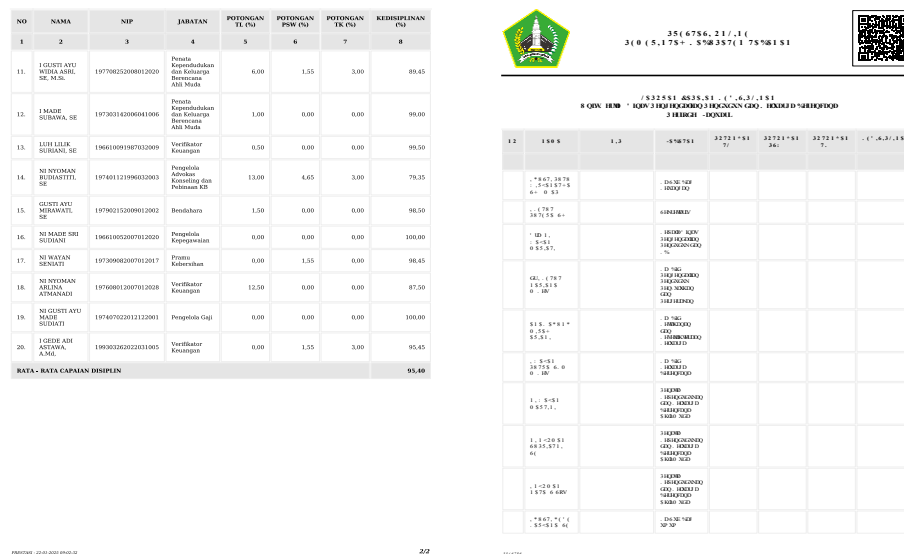
Dari pernyataan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya Kehadiran tepat waktu mencerminkan komitmen seorang ASN untuk memulai hari kerja dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan pentingnya fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses absensi yang baik dalam sebuah organisasi. Arahan yang diberikan menjadi pedoman agar setiap tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi instansi. Sikap menghargai, sopan, dan ramah kepada masyarakat menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan edukasi dan pelayanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ASN bukan hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga menjadi wajah pemerintah di mata masyarakat. Koordinator BPKB juga memberikan kedisiplinan kepada staff dan penyuluh di Kecamatan Tabanan Adapun bentuk-bentuk disiplin yang diberikan tercantum pada table berikut:

Tabel 2. Bentuk – bentuk disiplin yang telah dilakukan oleh koordinator kepada pegawai di BPKB Kecamatan Tabanan

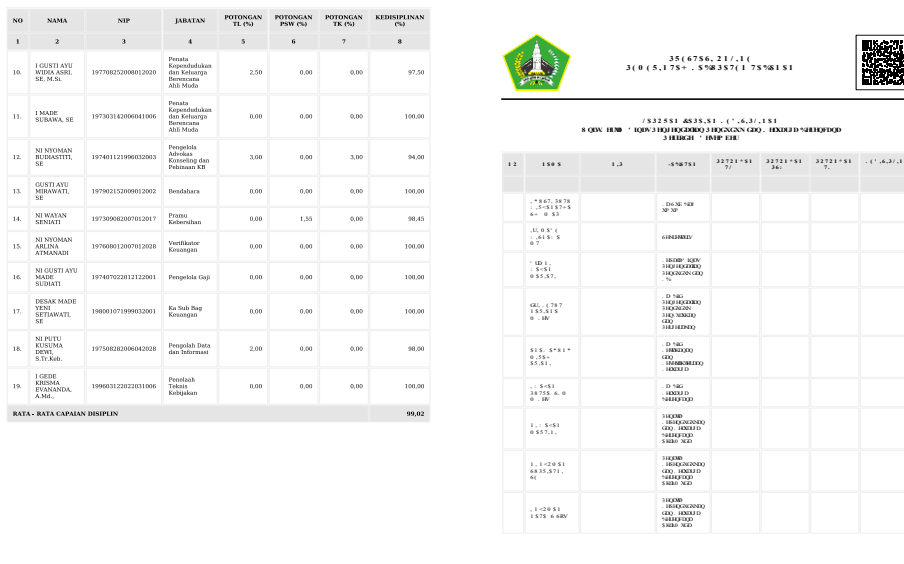
Bentuk Disiplin	Motivasi Umum	Motivasi Khusus
1	Pembayaran berdasarkan presensi	Disiplin waktu
2	Kinerja	Disiplin waktu
3	Aplikasi (Sertifikasi)	Disiplin Administrasi

Sumber: BPKB Kecamatan Tabanan

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dilandaskan dengan seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dengan adanya Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam kebijakan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Hal ini juga dibuktikan dengan pencapaian hasil presensi yang sangat disiplin berdasarkan hasil dari presensi masing-masing staff PLKB. Berikut gambar yang dipaparkan perbulan Januari dan Desember tahun 2024:



Gambar 1. Presensi Bulan Januari



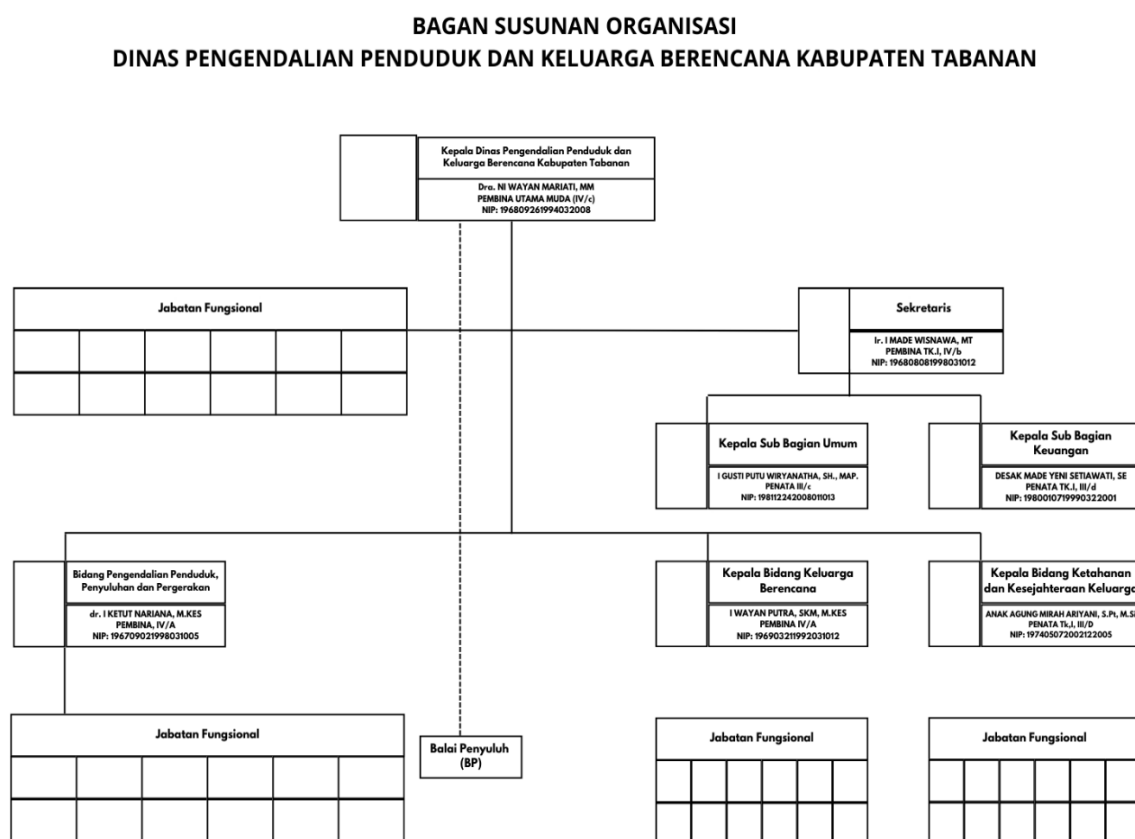
Gambar 2. Presensi Bulan Desember

Disposisi Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik bagi George C. Edward III (dalam Agustino, 2006:152) adalah disposisi. Disposisi atau sikap implementor kebijakan ialah faktor terpenting ketiga dalam pendekatan mengenai implementasi sebuah kebijakan publik. Hal-hal yang perlu dicermati pada variabel disposisi ialah:

- Pengangkatan birokrat, disposisi atau sikap para implementor akan menimbulkan kegagalan - kegagalan yang nyata terhadap pelaksanaan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat - pejabat tinggi. Kurangnya kesadaran sikap atau disposisi pegawai ASN mengenai disiplin, seperti kehadiran yang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, tidak mentaati prosedur SOP kerja dan tidak memakai perlengkapan pakaian kerja yang telah ditetapkan di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan.

- Insentif, Edward III menyampaikan bahwasannya salah satu cara yang direkomendasikan untuk mengatasi persoalan masalah kecendrungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif.

Struktur birokrasi Stuktur Birokrasi. Menurut George C. Edward III (dalam Agustino, 2008:153) yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik. Berikut struktur birokrasi yang tertera pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Badung:



Gambar 3. Bagan Susunan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan

5. Simpulan

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabanan telah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme ASN. Dengan adanya peraturan ini, mekanisme pengawasan dan pembinaan pegawai dapat berjalan lebih sistematis melalui sanksi dan penghargaan yang diterapkan sesuai dengan ketentuan. Hal ini dibuktikan dengan kehadiran rata-rata 98 %.

Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya pengawasan yang konsisten, keterbatasan sumber daya manusia dalam proses evaluasi disiplin, serta rendahnya kesadaran individu terhadap pentingnya kepatuhan terhadap aturan. Selain itu, faktor budaya kerja dan motivasi pegawai juga menjadi tantangan dalam penerapan disiplin yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk memastikan efektivitas regulasi ini dalam meningkatkan kedisiplinan ASN. Selain itu faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas Penyuluh KB meliputi: 1. Terbatasnya rekrutmen dan regenerasi penyuluh KB, keterbatasan anggaran, kurangnya minat dan motivasi masyarakat, beban kerja yang berat, cakupan wilayah yang luas, dan terbatasnya sarana, prasaranan pendukung.

Daftar Pustaka

- Agustino, L. (2006). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Prasojo, E. T. (2010). *Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Membangun Sinergi Pemerintah dan Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Sedarmayanti. (2013). *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subarsono, A. G. (2005). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahab, S. A. (2014). *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).