Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13158 p-ISSN : 2089-9424

Terbit : 06 Novemver 2023

Implementasi Kebijakan Pimpinan dalam Disiplin Waktu terhadap Pegawai pada Bagian Umum di Kantor Sekretariat DPRD Labuhanbatu

[1]Ria Anjriani Sahputri, [2]Siti Aisyah
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
[1]riaanjrianisahputri@gmail.com, [2]siti.aisyah@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Sebagaimana diketahui, penyelenggaraan pemerintahan di suatu negara tidak hanya terletak pada pusat pemerintahan saja. Tugas pemerintah pusat adalah memberikan wewenang kepada pemerintah daerah agar dapat menjalankan urusan pemerintahan mereka sendiri. Di dalam negara Indonesia, pemerintah daerah merujuk pada implementasi tugas-tugas pemerintahan yang dilakukan oleh pihak berwenang di wilayah daerah dan DPRD dengan prinsip-prinsip otonomi dan pembantuan yang sesuai dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ketika berbicara tentang kedisiplinan waktu dan etika kerja, ini adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar patuh terhadap semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memahami kebijakan pimpinan organisasi dalam disiplin waktu terhadap kerja pegawai di Bagian Umum Kantor Sekretariat DPRD Labuhanbatu. Implementasi kebijakan kedisiplinan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan ditinjau dari tingkat kepatuhan yang meningkat dan pelatihan sumber daya manusia terhadap peraturan mengenai tanggung jawab, pelaksanaan jam kerja pegawai bertujuan untuk memberikan pendidikan dan bimbingan kepada staf pegawai yang telah melakukan pelanggaran, sehingga mereka dapat merasa menyesal dan berupaya untuk tidak mengulangi kesalahan serta memperbaiki diri di masa depan. Dalam penelitian, lokasi penlitiannya adalah Kantor Sekretariat DPRD Labuhanbatu.

Kata kunci: Implementasi kebijakan Pimpinan Dalam Disiplin Waktu Terhadap Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif memerlukan dukungan dari sebuah organisasi yang terstruktur dengan baik. Diperlukan fungsi-fungsi organisasi yang mencapai kinerja optimal untuk memberikan layanan kepada publik serta menjaga agar pemerintahan berjalan dengan tingkat kualitas yang tinggi, sebagai prasyarat bagi kemajuan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, untuk menjalankan agenda pembangunan nasional di Indonesia yang selaras dengan prinsip-prinsip Pancasila dan Konstitusi 1945, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan merata bagi seluruh warga, sangat penting untuk memiliki aparatur yang profesional, berdisiplin, efisien, dan memiliki kewibawaan.(Ditubun et al., 2019)

Membina disiplin pada pegawai atau pegawai bukanlah bentuk hukuman terhadap mereka, melainkan suatu proses untuk memastikan bahwa mereka tetap bertanggung jawab atas tindakan mereka melalui penerapan beragam sanksi, termasuk langkah-langkah perbaikan, penurunan posisi, atau suspensi yang diterapkan berurutan sesuai dengan jenis pelanggaran yang terjadi. Keberhasilan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13158 p-ISSN : 2089-9424

suatu lembaga atau organisasi sangat bergantung pada dua faktor kunci: sumber daya manusia dan fasilitas pendukung. Namun, meskipun organisasi memiliki fasilitas yang lengkap, jika sumber daya manusia yang dimilikinya tidak mencukupi baik dari segi kualitas maupun kapasitas, maka akan menjadi tantangan bagi organisasi agar visi, misi, dan tujuan dapat tercapai (Mathematics, 2016)

Banyak faktor yang memengaruhi kesuksesan sebuah organisasi, di antaranya adalah kepemimpinan. Kualitas kepemimpinan dan komitmen para pemimpin organisasi memiliki andil besar dalam menentukan berhasilnya perkembangan organisasi (Tulhusnah et al., 2020). Kepemimpinan adalah sebuah karakteristik yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin dalam organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan memberikan arahan kepada anggota timnya adalah faktor penentu dalam menilai sejauh mana efektivitasnya (Fazira & Mirani, 2019). Pegawai-pegawai memiliki beragam karakter dalam hal perilaku kerja. Maka, pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap karakter masing-masing pegawai agar dapat memengaruhi sikap mereka dengan tepat (Susilowati & Hanantijo, 2019). Kebutuhan individu setiap pegawai bervariasi, sehingga motivasi yang diperlukan oleh masing-masing pegawai juga beragam.(Budung et al., 2022)

Untuk mencapai kesuksesan dalam kepemimpinan di organisasi, pemimpin harus mengambil pertimbangan dan menunjukkan cara mereka akan mengimplementasikan gaya kepemimpinan kepada tim. Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap kinerja anggota tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Disiplin dalam lingkungan kerja adalah sarana yang dimanfaatkan oleh manajer guna berkomunikasi dengan anggota tim, menginspirasi perubahan perilaku, serta meningkatkan ketaatan serta kesadaran terhadap kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.(Purba, 2020)

Kualitas sumber daya dapat diukur dengan menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaan. Sikap disiplin ini digunakan sebagai petunjuk oleh anggota organisasi untuk menilai tingkat profesionalisme dan kualitas kerja rekan-rekannya. Kedisiplinan berasal dari kesadaran individu, sehingga ketika pegawai atau pegawai di sebuah organisasi memiliki kesadaran terhadap lingkungan kerjanya dan menghargainya, mereka akan menjalankan tugas-tugasnya dengan disiplin yang tinggi. Mereka akan mengalami rasa bersalah jika mereka tidak mengikuti kedisiplinan dengan baik serta sesuai dengan peraturan yang berlaku.(Arnisah & Siregar, 2022)

Semangat kerja pegawai adalah faktor kunci dalam mencapai sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ketika pegawai memiliki semangat dalam menjalankan tugas, pekerjaan yang mereka lakukan akan terselesaikan dengan lebih efisien sesuai jadwal dan akan memenuhi harapan organisasi. Hal ini memiliki peran sentral dalam segala usaha untuk mencapai target, karena keberhasilan suatu organisasi atau pun instansi dalam meningkatkan kinerja sangat terkait dengan semangat para pegawai. Faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kompensasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi semangat kerja pegawai. Maka, organisasi sebuah instansi sebaiknya melakukan pertimbangan terhadap faktor tersebut untuk meningkatkan semangat kerja (Rudihartono et al., 2023)

Tugas Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu melibatkan penyediaan layanan administrasi kepada anggota DPRD dalam pelaksanaan pertemuan dan rapat, mengatur hal-hal seputar urusan rumah tangga dan perjalanan dinas anggota DPRD, serta mengawasi perkembangan administrasi Sekretariat Daerah. Selain itu, lembaga ini juga bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas lain yang dibutuhkan. Disiplin dalam bekerja harus diterapkan secepat mungkin dan dengan konsistensi. Disiplin ini akan menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang memuaskan, sesuai dengan aturan perusahaan, dan akan menyelesaikan tugas dengan sangat baik. Peran penting dari kualitas dan jumlah pegawai dalam operasi pemerintahan yang efisien. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Peningkatan disiplin pegawai termasuk aspek kepatuhan terhadap hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13158 p-ISSN : 2089-9424

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Implementasi kebijakan

Menurut Dwijowijoto (2004;158), pengertian implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan suatu kebijakan dengan tujuan mencapai sasarannya. Sedangkan dalam pandangan Putt dan Spinger yang dikutip oleh Syafaruddin (2008;86) menyatakan bahwa implementasi kebijakan yaitu rangkaian tindakan dan keputusan yang memfasilitasi transformasi pernyataan kebijakan ke dalam praktik di lingkungan organisasi. Sementara menurut Wahab (2007;42), implementasi kebijakan merujuk pada penerapan keputusan dasar, yang biasanya berwujud regulasi hukum, namun juga bisa berupa instruksi dari lembaga eksekutif atau putusan pengadilan. Keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin dicapai dan cara-cara dalam mengatur proses pelaksanaannya.(Mandalika & Hajjah, 2022)

Seperti yang disebutkan oleh Solichin Abdul Wahab (2001:64), implementasi kebijakan yaitu pelaksanaan keputusan kebijakan, yang biasanya diwujudkan dalam bentuk UU, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, perintah eksekutif, atau ketetapan Presiden. Perspektif lain terkait implementasi kebijakan diungkapkan oleh William N. Dunn (2003:80) dalam penelitian oleh Samodra dan rekan-rekan, yang menggambarkan bahwa implementasi kebijakan melibatkan pelaksanaan dan pengawasan jalannya tindakan kebijakan hingga mencapai hasil dari kebijakan tersebut.(Wahyudi, 2020), Implementasi merujuk pada eksekusi keputusan kebijaksanaan dasar, seringkali dalam format undang-undang, tetapi juga bisa mencakup keputusan eksekutif yang krusial atau keputusan dari lembaga peradilan.

B. Fungsi implementasi di pemerintahan

Fungsi implementasi adalah menciptakan hubungan yang memungkinkan mencapainya tujuan dan sasaran kebijakan negara melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Oleh karena itu, fungsi implementasi juga melibatkan pembentukan "Sistem Pengiriman Kebijakan" (Policy Delivery System) dalam ilmu Kebijakan Negara, yang umumnya terdiri dari berbagai metode dan alat yang dirancang khusus untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.(Njima, 2016)

C. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Ronquilla, akar kata 'Disiplin' adalah dari bahasa Latin, yaitu 'Discerre,' yang berarti belajar. Istilah ini kemudian digunakan dalam konteks pelatihan dan pembiasaan. disiplin adalah elemen dalam rencana yang diterapkan oleh pemimpin. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mengikuti aturan organisasi dan nilai-nilai sosial yang berlaku. Pentingnya menegakkan kedisiplinan dalam sebuah organisasi yang dibangun (Putra, 2013)

Disiplin adalah salah satu aspek dalam pengelolaan pegawai yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, terutama dalam pasal kedua yang berfokus pada regulasi disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pasal tersebut menyatakan bahwa dalam rangka membina PNS, perlu adanya peraturan disiplin yang mencakup aturan kewajiban, larangan, serta sanksi jika aturan tersebut tidak dipatuhi atau dilanggar. Peraturan Disiplin PNS ini bertujuan mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi jika PNS tidak mematuhi aturan tersebut (Arnisah & Siregar, 2022). Berbagai aspek yang berkaitan dengan hasil kerja pegawai meliputi kemampuan adaptasi, tingkat kepuasan kerja, kemampuan bersaing, dan pemanfaatan sumber daya. Oleh karena itu, penelitian akan mengkaji bagaimana disiplin dan kinerja pegawai mendukung pencapaian efisiensi kerja. Berdasarkan pemahaman latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: 'Bagaimana

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13158 p-ISSN : 2089-9424

kebijakan pimpinan mengenai kedisiplinan waktu pegawai di Bagian Umum Kantor Sekretariat DPRD Labuhanbatu"(Wahyudi, 2020)

Semangat kerja merupakan dorongan emosional yang memotivasi seseorang untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Di Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu, kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai, di mana semua tindakan atau pekerjaan di Bagian tersebut mengikuti arahan dari para pimpinan. Selain itu, beberapa pegawai di Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu seringkali terlambat datang, yang berdampak pada kurangnya disiplin dalam hal waktu.(Njima, 2016) Ketika melaksanaan aktivitas, para pegawai diharapkan menjalankan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam meningkatkan kinerja mereka, sehingga semua tindakan yang mereka lakukan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin, seperti Kepala Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu, diharapkan mampu memberikan arahan, menunjukkan ketegasan, dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi aktivitas yang terkait dengan tugas-tugas para pegawai.(Putra, 2013).

D. Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas sehari-hari bagi pegawai di kantor sekretariat DPRD. Untuk mengatasi masalah kedisiplinan yang kurang memadai, disarankan untuk memberikan pemahaman tentang kedisiplinan kepada pegawai melalui penerapan kebijakan, dengan harapan akan berdampak positif pada disiplin kerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten Labuhanbatu. Sebabnya, pegawai perlu memiliki kesadaran dan komitmen terhadap peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada, agar dapat bekerja dengan baik dan patuh.(Mandalika & Hajjah, 2022)

Edwards III (dalam Subarsono, 2003:53) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan kebijakan publik, yakni: (1) Komunikasi, (2) Sumber daya, (3) Disposisi, dan (4) Struktur Birokrasi. Keempat faktor ini membentuk suatu rangkaian yang bertujuan untuk mengidentifikasi jalannya sebuah kebijakan secara menyeluruh. Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas, sesuai dengan sumber daya yang tersedia, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi pemerintah. Hal ini, pada gilirannya, berpotensi memberikan dampak positif secara berlipat ganda terhadap kinerja pegawai dan pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam hal pembinaan kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat.(Rudihartono et al., 2023)

Kebijakan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, antara lain mencantumkan dengan jelas kewajiban dan larangan yang harus diikuti dan dipatuhi oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil, serta sanksi disiplin yang dapat diberlakukan kepada mereka yang melanggar. Pemberian sanksi disiplin bertujuan untuk mendidik Pegawai Negeri Sipil yang telah melanggar, sehingga mereka merasa menyesal dan berupaya untuk tidak mengulangi pelanggaran serta memperbaiki perilaku mereka di masa depan.(Ditubun et al., 2019)

E. Komunikasi

Keterampilan berkomunikasi memiliki peran yang sangat vital dalam pelaksanaan kebijakan, dan kita bisa melihat bahwa komunikasi menjadi elemen penting dalam setiap tahap pelaksanaan kebijakan. Dalam konteks pelaksanaan kebijakan mengenai disiplin pegawai di Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu, komunikasi menjadi suatu hal yang diperlukan untuk memberikan pemahaman kepada pegawai agar mencapai tujuan. Oleh karena itu, para pelaksana kebijakan, baik itu pimpinan maupun bawahan, yang bertindak sebagai penerima kebijakan, perlu merasa termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13158 p-ISSN : 2089-9424

diberikan.(Laponte et al., 2019) Kualitas implementasi dapat ditingkatkan melalui efektivitas komunikasi yang memadai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kualitatif, yang mengindikasikan bahwa penelitian ini mendasarkan hasilnya pada analisis dan tidak memerlukan data berbentuk angka serta pengolahan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kedisiplinan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum di Kantor Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang tidak bergantung pada metode analisis statistik atau cara pengukuran kuantitatif lainnya. Pendekatan penelitian kualitatif memiliki akar yang dalam dalam ilmu sosial dan bergantung pada pengamatan manusia, baik dalam konteksnya maupun dalam terminologinya.

Konsep utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah pelaksanaan kebijakan disiplin pegawai. Secara konseptual, penelitian ini berupaya mendefinisikan fokusnya sebagai pelaksanaan aturan yang berkaitan dengan kewajiban. Penelitian kualitatif ini bertujuan menggambarkan keadaan sosial tertentu dengan menguraikan fakta sebagaimana adanya, dengan menggunakan kata-kata yang berasal dari teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan, yang diperoleh dari situasi alami. Oleh karena itu, pendekatan penelitian kualitatif ini tidak sekadar melakukan deskripsi data, melainkan juga melibatkan pengumpulan data itu sendiri. Objek penelitian ini adalah kebijakan kepemimpinan terkait disiplin waktu pegawai, dan subjeknya adalah pegawai di kantor DPRD Kabupaten LabuhanBatu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai Negeri Sipil perlu memahami kebijakan pedoman pelaksanaan jam kerja yang telah diterapkan. Ini akan memberikan pegawai pemahaman yang lebih mendalam tentang inti, maksud, dan implementasi kebijakan tersebut. Dengan pemahaman yang kuat, proses pelaksanaan kebijakan dapat berjalan secara efisien dan sesuai dengan tujuan utama, yakni kedisiplinan pegawai meningkat.

Pentingnya menjalankan disiplin kerja berlaku di semua jenis perusahaan, khususnya bagi organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab saat mencapai target yang telah dijadwalkan, hal ini disebabkan oleh adanya tenggat waktu dan persyaratan yang spesifik. Tanpa kedisiplinan, pencapaian tujuan sesuai harapan tidak akan terwujud. Oleh karena itu, disiplin kerja harus diterapkan dengan baik, terutama dalam organisasi pemerintahan seperti kantor sekretariat DPRD LabuhanBatu yang memiliki keterkaitan dengan masyarakat secara luas.(Bagja, 2015)

Kinerja mencakup pencapaian seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, yang dapat mencakup standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati. Disiplin kerja dapat dikelompokkan berdasarkan pegawai atau manajemen, dan pada dasarnya berkaitan dengan perilaku individu dalam menjalankan tugasnya. Pendisiplinan bertujuan untuk memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan peraturan organisasi. Peraturan-peraturan ini dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika peraturan dilanggar, efektivitas organisasi dapat terpengaruh, tergantung pada tingkat pelanggaran. Selain itu, tujuan lainnya adalah menciptakan serta menjaga relasi yang positif antara pimpinan dan anggota tim, dengan menciptakan rasa hormat dan kepercayaan.(Sultan et al., 2015)

Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai melibatkan beberapa faktor. Pertama, disiplin kerja melibatkan ketepatan waktu serta kehadiran pada apel pagi sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan oleh Kantor, yang mengacu pada peraturan tentang jam kerja

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13158 p-ISSN : 2089-9424

pegawai di lingkungan pemerintahan kabupaten Labuhanbatu, yaitu 5 atau 6 hari kerja mulai pukul 08.00 hingga 16.00 WIB. Selain itu, disiplin kerja juga mencakup ketaatan pegawai terhadap standar kerja. Ini berarti bahwa pegawai yang menjunjung tinggi disiplin tidak hanya datang tepat waktu, tetapi juga mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional yang telah ditetapkan dengan benar. Dengan cara ini, diharapkan kinerja yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan.(Desi et al., 2022)

Seperti yang sudah diketahui, tingkat kedisiplinan pegawai di Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu memiliki peran penting dan dampak signifikan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Maka, sangat penting untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawai agar tetap mempertahankan kualitasnya di Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu dan tidak mengalami penurunan.(RAKYAT DAERAH KOTA BANJARMASIN Khairunnisa Anida et al., n.d.) Berdasarkan pembahasan penulis dengan merujuk pada Teori Grindle, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Program Jam Kerja Pegawai belum optimal karena para pegawai belum memahami dan menyadari betapa pentingnya program ini baik bagi pemerintah maupun bagi setiap pegawai.

KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan mengenai pelaksanaan kebijakan pimpinan terhadap disiplin waktu pegawai di kantor sekretariat DPRD kabupaten LabuhanBatu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam implementasi disiplin pegawai masih bersifat satu arah, yaitu hanya dari pimpinan kepada pegawai. Oleh karena itu, implementasi disiplin belum berjalan secara optimal dan kurangnya komitmen untuk melaksanakan disiplin secara konsisten. Diperlukan upaya sosialisasi yang berkesinambungan dengan fokus pada komunikasi personal, pembinaan yang mendorong pegawai menuju perubahan yang lebih baik sesuai dengan peraturan disiplin yang berlaku, serta memberikan contoh yang baik kepada bawahan dengan mematuhi aturan dan perundang-undangan yang ada.

Terlihat bahwa komunikasi belum mencapai tingkat yang memadai dalam mendukung pelaksanaan kebijakan disiplin pegawai di Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu. Sumber daya memainkan peran penting dalam pengaruhnya terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut di Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu. Sumber daya pegawai dan fasilitas sarana prasarana dikategorikan sebagai memadai, sementara anggaran tidak tersedia secara khusus. Untuk para pelaksana kebijakan, perlu diberikan pemahaman mengenai pentingnya keberadaan mereka dalam pelaksanaan kebijakan, dengan harapan akan terjadi perubahan dalam pola pikir dan perilaku saat melaksanakan kebijakan disiplin pegawai.

Semua kepemimpinan dan pegawai di Kantor Sekretariat DPRD kabupaten Labuhanbatu bagian umum harus bersikap konsisten dalam menjalankan langkah-langkah yang sedang, akan, dan sudah direncanakan. Selain itu, langkah-langkah yang telah direncanakan harus diimplementasikan dengan efektif untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yang unggul dan berkualitas bagi para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arnisah, R., & Siregar, S. (2022). Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *4*(1), 147–157. https://doi.org/10.47467/elmal.v4i1.1308

Bagja, D. (2015). Implementasi Kebijakan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Poso. *Katalogis*, *26*, 3524001–3524011. http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/15472

Budung, A., Mas'ud, M., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, *11*(2), 156–162. https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3090

Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *3*(4), 229–247. https://doi.org/10.47747/jismab.v3i4.905

Ditubun, A., Jeddawi, M., & Kusworo. (2019). *Implementasi Kebijakan Pedoman Pelaksanaan Jam Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Maluku*. *11*, 277–286.

Laponte, Y., Samudin, M. T., & Fery. (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *2*(1), 1416–1432.

Mandalika, B. N., & Hajjah, S. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. *Social Issues Quarterly*, *1*(1), 169–178.

Mathematics, A. (2016). *済無No Title No Title No Title*. 1–23.

Njima, M. (2016). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Katalogis*, *4*(1), 156–168.

Purba, E. (2020). Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, *1*(1), 25–32.

Putra, A. A. (2013). Kebijakan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Administrasi Reform*, *1*(1), 1–22.

RAKYAT DAERAH KOTA BANJARMASIN Khairunnisa Anida, P. DI, Anhar, Hd., Wahid, Ha., Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, I., Pembimbing Administrasi Publik, D., & Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, K. (n.d.). *Kualitas Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan*.

Rudihartono, Rizki Afri Mulia, & Nuwirman. (2023). Strategi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Solok Selatan. *JAPan : Jurnal Administrasi Dan Pemerintahan*, *1*(1), 9–17. https://doi.org/10.55850/japan.v1i1.78

Sultan, I. I., Rompas, S., & Dengo, S. (2015). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi …*. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/8011/7570

Wahyudi, E. (2020). Kata kunci : Implementasi kebijakan, Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Indept*, *8*(3), 2087–9245.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.