

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai Proses Implementasi Surat Edaran Walikota Bandar Lampung (Nomor : 800/1871/I.03/2011) tentang kedisiplinan PNS dalam persepektif Model Kebijakan Edward III yang terdiri dari 4 variabel penjelas yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi, tentang proses implementasi kebijakan Surat Edaran Walikota Bandar Lampung tentang kedisiplinan PNS di Dinas Tata Kota Bandar Lampung sudah dapat dikatakan kategori baik, hal ini dikarenakan dinas tata kota bandar lampung sudah melaksanakan proses komunikasi sesuai dengan teori proses komunikasi yang ada, kemudian seluruh pegawai di Dinas Tata Kota mengetahui dan memahami makna dari Surat Edaran Walikota Bandar Lampung tentang kedisiplinan PNS.
2. Sumber Daya, dari segi sumber daya manusia di Dinas Tata Kota Bandar Lampung, masih dikatakan kurang baik/buruk hal ini dikarenakan. Semua pegawai yang mempunyai jabatan mulai dari kepala dinas, sekretaris, kepala sub bagian, kepala bidang, kepala

seksi, baik ditingkat sarjana dan pasca sarjana/magister. Namun dalam hal pembagian kerja (tugas dan fungsi) belum disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja tidak berjalan dengan baik.

Dari segi sumber sarana dan prasarana, berdasarkan dokumen buku Renstra Distako periode 2010-2014 yang dimiliki oleh Dinas Tata Kota Bandar Lampung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang masing-masing sudah dapat dikatakan baik .

3. Disposisi, antara lain motivasi/karakter seluruh pegawai dinas tata kota Bandar Lampung terhadap Implementasi Kebijakan Surat Edaran Walikota Bandar Lampung tentang kedisiplinan PNS masih dikatakan kurang baik/buruk, hal ini dikarenakan masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di distako.
4. Struktur Birokrasi, koordinasi antar pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran dalam Implementasi Kebijakan Surat Edaran Walikota Bandar Lampung tentang kedisiplinan PNS sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan Koordinasi antar pelaksana kebijakan dalam melaksanakan instruksi Surat Edaran Walikota Bandar Lampung tentang kedisiplinan PNS, telah menunjukkan kesesuaian dengan teori prosedur proses implementasi kebijakan yang sebenarnya.

Dari 4 variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa meskipun surat edaran walikota Bandar Lampung ini sudah dikeluarkan, namun tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya komunikasi, Sumber daya,

disposisi/karakter pegawai negeri sipil yang baik dan mendukung, dan struktur birokrasi dari para pelaksana/implementor.

B. Saran

Diharapkan demi menciptakan Proses Implementasi Kebijakan Surat Edaran Walikota yang baik di Dinas Tata Kota Bandar Lampung dari perspektif Model Kebijakan Edward III dari segi disposisi, bagi yang melanggar diberikan sanksi/hukuman yang lebih tegas dari sebuah teguran yang bersifat lisan, yakni adanya penundaan gaji secara berkala, diskors dalam jangka waktu tertentu berdasarkan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Sedangkan bagi pegawai yang menjalankan surat edaran tersebut dengan taat dan konsisten, diharapkan adanya reward atau penghargaan atas usaha yang dilakukan pegawai yang bersangkutan sehingga kedepannya akan menciptakan disposisi yang baik. Dalam melaksanakan sistem absensi pegawai diharapkan menggunakan mesin finger print yang lebih efektif, professional, serta menghindari terjadinya kecurangan dalam pengisian daftar hadir

Hal yang kedua dari segi Sumber Daya Manusia yang masih kurang antara lain dalam pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian seseorang sehingga pelaksanaan kerja berjalan dengan baik sesuai dengan prinsip *“The Right Man In The Right Place”*