

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDY PASAL 8 AYAT 1 DI
KANTOR CAMAT KECAMATAN ILIR BARAT DUA KOTA PALEMBANG)**

Bayu Cipto Nugroho

Administrasi Negara, STIA Satya Negara Palembang

email: ciptonugroho33@gmail.com

Abstract. Bayu Cipto Nugroho, Nim 19.11.057, 2023 Implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline (Study Article 8 Paragraph 1 at the Subdistrict Office of Ilir Barat Dua District, Palembang City), majoring in State Administration at the College of State Administration (STIA) Satya Negara Palembang. Main Advisor (I) Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos.,M.Si and Assistant Advisor (II) Mrs. Asmawati, S.Sos.,M.Sc

The aim of this research is to analyze the quality of services for making Tourism Business Registration Certificates (TDUP) at the Palembang City Tourism Office to find out about the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline (Study Article 8 Paragraph 1 at the Subdistrict Office of Ilir Barat Dua District, Palembang City). The method used in this research is a qualitative research method with data collection through observation, interviews, literature study and documentation.

Based on the results of research regarding the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline (Study Article 8 Paragraph 1 in the Subdistrict Office of Ilir Barat Dua District, Palembang City, it has been implemented well, however for resources it is necessary to further increase the capacity of each employee so that the professionalism of the workers can be achieved properly.

I. PENDAHULUAN

Disiplin bagi para pejabat yang bekerja di lembaga publik (Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Pemerintah Negara) sepenuhnya berlaku pedoman melihat disiplin yang menjadi aturan dalam menahan para pekerja. Pedoman disiplin direncanakan untuk menetapkan permintaan di tempat kerja karena sebagian besar menganggap wajar jika mendesak perwakilan untuk bersaing dalam mengerjakan pameran mereka agar lebih berguna untuk memahami pelaksanaan pemerintah dan peningkatan tugas.

Penguatan Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Pemerintah Negara, khususnya yang berkaitan dengan kualitas, produktivitas administrasi dan keamanan daerah setempat, terus ditingkatkan, dan kapasitas ahli serta bantuan pemerintah dari Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Pemerintah Negara dipandang sangat penting dalam

melakukan kewajibannya. Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Pemerintah Negara merupakan alasan yang sah untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil//Pegawai Pemerintah Negara dan juga dapat menjadi cara untuk mengatur perencanaan penyelenggaraan negara yang baik dan benar.

Berhubungan dengan Pegawai Negeri Sipil//Badan Umum Negara sebagaimana diatur dalam Peraturan No. 5 Tahun 2014, maka salah satu unsur yang dianggap penting dalam mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan terhormat adalah persoalan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil//Badan Umum Negara dalam menunaikan kewajiban dan komitmen otoritas publik sebagai pegawai negara dan pejabat setempat. Disiplin yang tinggi menggambarkan sejauh mana rasa kewajiban seseorang terhadap kewajibannya. Untuk lebih mengembangkan kedisiplinan memang sangat merepotkan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah peneliti paparkan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi pasal 8 Ayat 1 di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang). Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah antara lain untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi pasal 8 Ayat 1 di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mulyadi (2015:12), Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan.

Berdasarkan pengertian implementasi kebijakan di atas, maka George Edward III mengemukakan beberapa Indikator yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, yaitu:

1. Komunikasi (*Comunication*)
2. Sumber Daya (*Resources*)
3. Disposisi (*Disposition*)
4. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)
(Edward III, 1980:10).

Pada hakikatnya implementasi merupakan sebuah pemahaman atas apa yang harus dilakukan setelah diputuskannya sebuah kebijakan. “Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai”

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, maka implementasi merupakan suatu siklus yang kuat, dimana pelaksanaan strategi menyelesaikan latihan atau latihan, sehingga pada akhirnya akan diperoleh suatu hasil yang sesuai dengan maksud atau tujuan dari susunan yang sebenarnya.

Model Implementasi

1. Model pendekatan top-down yang dirumuskan oleh Donald Van Meter dan Carl Van Horn dalam (Hernimawati, 2018:48) disebut dengan AModel Of The Policy Implementasi. Ada enam Indikator, menurut Van Meter dan Van Horn dalam (Hernimawati, 2018:48),

yang mempengaruhi kebijakan publik tersebut, adalah :

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan
 2. Sumber Daya
 3. Karakteristik Agen/ Badan Pelaksana
 4. Sikap/ Kecenderungan (*Disposition*) para pelaksana
 5. Komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana
 6. Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik
2. Model Implementasi kebijakan yang bersifat top down menurut pandangan Edward III (1980:10), implementasi kebijakan dipengaruhi empat indikator yang saling berhubungan satu sama lain. Keempat indikator tersebut antara lain:
 1. Komunikasi
Pada indikator ini ada tiga hal yang diperlukan, yaitu 1. Sirkulasi (*transmisi*) yang besar akan menghasilkan eksekusi yang besar; 2. Terdapat kejelasan yang diperoleh para pelaksana strategi sehingga tidak terjadi kebingungan dalam melakukan pendekatan dan 3. Terdapat konsistensi yang diberikan dalam melakukan pendekatan. Apabila apa yang diberikan berubah maka akan mengacaukan pelaksanaan perjanjian yang dimaksud.
 2. Sumber Daya
Dalam menjalankan strateginya tidak terpaku pada aset, baik SDM, material, maupun teknik. Walaupun maksud, tujuan, dan hal-hal dalam rencana tersebut telah tersampaikan dengan jelas dan dapat diandalkan, namun jika pelaksana tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakannya, maka pelaksanaannya tidak akan dapat berjalan dengan baik dan efektif. Aset merupakan komponen penting untuk pelaksanaan pengaturan yang layak dan produktif. Tanpa aset, strategi hanya tinggal di atas kertas sebagai laporan dan tidak dipahami untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada di mata masyarakat dan upaya pemberian bantuan kepada daerah.
 3. Disposisi
Sikap dalam pelaksanaan dan kualitas, perspektif yang digerakkan oleh pelaksana strategi, seperti tanggung jawab, dapat dipercaya, keterbukaan, pengetahuan, dan sifat aturan mayoritas. Seorang pelaksana

yang baik seharusnya mempunyai sikap yang baik, maka ia akan benar-benar mau melakukan strategi dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan apa yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh pembuat strategi. Jika eksekusi strategi memiliki mentalitas atau sudut pandang alternatif dari pembuat pengaturan, siklus eksekusi tidak akan mencukupi dan sia-sia.

4. Struktur birokrasi

Asosiasi memberikan panduan dasar untuk menunjukkan keseluruhan ketentuan pelaksanaannya dan pemisahan dari puncak untuk menunjukkan status dalam hubungannya dengan orang lain. Garis antara posisi yang berbeda dibingkai untuk menunjukkan karakteristik korespondensi yang sesuai. Sebagian besar pembantu yang sah adalah orang-orang yang moderat, memutuskan hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan yang menyimpang antar afiliasi.

Dalam pelaksanaan strategi konstruksi hierarki memainkan peranan penting. Salah satu bagian dari konstruksi hierarki tersebut adalah hadirnya metodologi kerja standar (standar strategi kerja atau SOP). Kemampuan SOP adalah mengarahkan setiap pelaksana dalam bertindak. Rancangan otoritatif yang terlalu panjang umumnya akan mengarah pada pengawasan dan mengakibatkan organisasi, khususnya sistem peraturan yang berbelit-belit dan rumit. Hubungan ini membuat latihan otoritatif menjadi kaku.

3. Model Implementasi yang disebut A Frame For Implementation Analysis (kerangka Analisis Implementasi) dari Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier dalam (Hernimawati, 2018:56-58).

Kedua pakar ini berpendapat bahwa tugas penting dalam menguraikan pelaksanaan strategi negara adalah mengenali penanda yang berdampak pada pencapaian tujuan formal di seluruh siklus pelaksanaan.

Indikator-indikator yang dimaksud

dapat diklasifikasikan menjadi 3(tiga) kategori besar, yaitu:

- 1) Bahwa sangatlah wajar untuk mengendalikan masalah yang harus diselesaikan;
 - a) Duri khusus
 - b) Variasi perilaku kelompok sasaran
 - c) Tingkat kelompok sasaran dibandingkan dengan seluruh populasi
 - d) Sejauh mana perubahan perilaku ideal
- 2) Kapasitas pilihan strategi untuk menyusun proses pelaksanaannya dengan tepat;
 - a) Kejelasan dan konsistensi tujuan
 - b) Digunakannya teori kausal yang memadai
 - c) Ketepatan alokasi sumber dana
 - d) Keterpaduan hierarki dalam dan di antara lembaga pelaksana
 - e) Prinsip pilihan organisasi pelaksana
 - f) Pendaftaran otoritas pemimpin
 - g) Penerimaan formal kepada pihak luar
- 3) Dampak langsung dari penanda politik yang berbeda terhadap keseimbangan bantuan untuk tujuan yang terkandung dalam pilihan strategi;
 - a) Keadaan finansial dan inovatif
 - b) Bantuan masyarakat
 - c) Perspektif dan aset yang dimiliki oleh perkumpulan
 - d) Dukungan dari otoritas yang tak tertandingi
 - e) Tanggung jawab dan kapasitas inisiatif otoritas pemimpin

2.2 Pengertian Disiplin Pegawai

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”.

Hani Handoko (2001:208) membedakan latihan kedisiplinan menjadi dua macam, yaitu penanggulangan dan remedial. Disiplin preventif adalah gerakan yang dilakukan untuk mendesak pekerja agar mematuhi pedoman dan aturan yang berbeda, sehingga penafsiran yang keliru dapat dihindari. Sedangkan disiplin remedial adalah suatu gerakan yang dilakukan untuk mengelola pelanggaran terhadap pedoman dan upaya untuk menjauhi pelanggaran berikutnya.

Dari pengertian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa disiplin yang representatif adalah cara berperilaku seorang pekerja sesuai

dengan prinsip-prinsip atau standar-standar yang berlaku dalam pergaulan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila tidak diikuti akan ditolak.

Peneliti di dalam membahas disiplin pegawai negeri sipil dalam pasal 8 ayat 1 yang berisi hukuman, yang akan dibahas berisikan yaitu :

1. Hukuman Disiplin ringan ;
2. Hukuman Disiplin sedang ; atau
3. Hukuman Disiplin berat.

2.2.2 Tujuan Disiplin Pegawai

Disiplin bertujuan untuk mengalahkan kesalahan dan pengecualian yang diakibatkan oleh kelalaian, kekecewaan, dan penundaan.

Menurut Moekijat (2002: 39) motivasi utama di balik disiplin ini adalah untuk mendorong perwakilan agar bertindak sesuai di lingkungan kerja, di mana cara berperilaku yang baik ditandai dengan konsistensi dengan aturan dan metode kerja yang setara dengan hukum masyarakat.

2.2.3 Indikator disiplin dan kedisiplinan kerja karyawan/pegawai

Seperti yang dikemukakan Mangkunegara dan Octorent (2015:323) Berikut indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja:

- 1) Datang ke kantor tepat waktu.
- 2) Kemacetan presisi di rumah.
- 3) Konsistensi dengan pedoman yang relevan.
- 4) Penggunaan seragam yang telah ditetapkan untuk tempat kerja.
- 5) Kewajiban dalam mengerjakan tugas.
- 6) Mengerjakan tugas kerja sampai selesai secara konsisten.

Sesuai Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94) komponen disiplin antara lain:

- 1) Mengikuti peraturan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi instansi, yang meliputi indikator kapan pekerjaan dimulai, kapan pekerjaan berakhir, dan kapan boleh istirahat.
- 2) Mematuhi pedoman dasar yang ditetapkan perusahaan mengenai cara

menampilkan diri dan berperilaku di tempat kerja.

- 3) Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip perilaku di tempat kerja ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai kedudukan, kewajiban dan kewajiban serta menjalin hubungan dengan satuan kerja lain.
- 4) Setuju dengan pedoman yang berbeda di asosiasi mengenai apa yang harus atau tidak boleh dilakukan oleh perwakilan di asosiasi.

2.2.3 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825- 826). Keempat sudut pandang tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (Disiplin Retributif)
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline)
- 3) Sudut pandang keistimewaan individu (Individual Freedoms Point of view)
- 4) Sudut Pandang Utilitarian (Utilitarian Viewpoint)

2.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam pengaturan umum UU No. 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai pemerintah adalah penduduk negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, disebut sebagai. Pegawai pemerintah/Pegawai Pemerintah Negara Bagian dengan premis yang sangat tahan lama melalui otoritas peningkatan bantuan bersama untuk menduduki posisi pemerintahan. Pasal 7 Peraturan No. 5 Tahun 2014 juga mengatur Pegawai Negeri Sipil/ASN, khususnya Wakil Rakyat Negara yang dipilih sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Administrasi Penolong Umum dan mempunyai nomor bukti yang diakui wakil rakyatnya.

Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berisikan kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintahan yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Pegawai Negeri Sipil/ASN juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu: Memperoleh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas; Cuti.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang ilmiah. Metode kualitatif juga digunakan untuk mengungkap dan menangkap sesuatu di balik suatu kekhasan.

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

- 1) Implementasi yang dikemukakan oleh George Edward III (1980:10), mengemukakan beberapa Indikator yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, yaitu:
 1. Komunikasi (*Comunication*)
 2. Sumber Daya (*Resources*)
 3. Disposisi (*Disposition*)
 4. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)
 (Edward III, 1980:10).
- 2) Disiplin pegawai negeri sipil dalam pasal 8 ayat 1 yang berisi hukuman, yang akan dibahas berisikan yaitu :
 1. Hukuman Disiplin ringan;
 2. Hukuman Disiplin sedang; atau
 3. Hukuman Disiplin berat

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini camat, sekretaris camat, staff kecamatan dan masyarakat dengan total jumlah 5 orang yang terdiri dari yaitu:

Informan Penelitian

N o	Informan	Jumlah
1	Camat	1 orang
2	Sekretaris Camat	1 orang
3	Kasi Pemerintah	1 orang
4	Sub Bag Umum dan Kepegawaian	2 orang
Jumlah		5 orang

Ada beberapa teknik pengumpulan data kualitatif yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan studi perpustakaan. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang tidak memihak dan asli mengenai permasalahan yang diteliti.

Analisis data menurut Sugiyono (2016:244), pemeriksaan informasi adalah pencarian dan perencanaan yang efisien atas informasi yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

Adapun teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data yaitu proses pemilihan, pemusatan penelitian pada penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dari lapangan.
2. Penyajian Data artinya, pencipta menampilkan berbagai macam data yang digabungkan berdasarkan informasi penting yang diperoleh dari area eksplorasi, yang memberikan kemungkinan tujuan dan arah.
3. Penarikan Kesimpulan penting untuk satu tindakan dari pengaturan total. Implikasi yang timbul dari informasi tersebut harus diadili kebenarannya.

IV. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Wilayah Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang merupakan salah satu pemekaran dari Wilayah. Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang sudah ada sejak tahun 1998 yang di pimpin oleh Camat Pertama yaitu Drs.Gusmaran. Sejak tahun 1998 sudah 7 kali terjadi pergantian Camat.

Hingga saat ini Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang terdiri dari 7 kelurahan yaitu :

1. Kelurahan 27 Ilir
2. Kelurahan 28 Ilir
3. Kelurahan 29 Ilir
4. Kelurahan 30 Ilir

5. Kelurahan 32 Ilir
6. Kelurahan 35 Ilir
7. Kelurahan Kemang Manis

Kondisi Fisik dan Sosial

Tabel 1
Jumlah Pegawai Kantor Camat
Kecamatan Ilir Barat Dua Kota
Palembang

No	Status Pegawai	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	ASN	50	30	20
2	Non ASN	33	20	13
Jumlah		83	50	33

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Palembang Tahun 2023

Keadaan sosial di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang yang beralamat di Jalan Makrayu No.1017 kode pos 30129. Secara geografis, Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kota Palembang dengan luas wilayah 6,22 Km².

Obligasi (jarak dari pusat pemerinatahan)

- a Dengan kantor Gubernur Sumatera Selatan ± 3,3 Km
- b Dengan Kantor Walikota Palembang ± 2,8 Km

Secara gambaran umum keadaan lingkungan Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang dengan batas-batas wilayah sebagai berikut.

- a Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Sukarami dan Kabupaten Banyuasin
- b Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Ilir Barat Satu
- c Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Gandus dan Kabupaten Banyuasin
- d Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Ilir Timur Satu dan Kecamatan Bukit Kecil

Dilihat dari letaknya Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang sangat strategis. Oleh karena itu mudah dijangkau menggunakan kendaraan pribadi maupun kendaraan umum karena terletak di tepi jalan. Selain itu Kantor Kecamatan

Ilir Barat Dua juga berdekatan dengan 3 Instansi pemerintah lain yaitu KUA Ilir Barat II, Polsek Ilir Barat Dua dan Puskesmas Makrayu.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis dalam hal ini akan memaparkan hasil penelitian tentang Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Pasal 8 Ayat 1 di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang) dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta studi pustaka dalam pengumpulan data agar mendapatkan informasi serta pemahaman kepada penulis terkait fokus penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data. Lama penelitian ini dimulai dari tanggal 19 Juni 2023 sampai dengan 18 juli 2023.

5.1.1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Study Pasal 8 Ayat 1

Dalam penelitian ini keberhasilan implementasi peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil dipengaruhi beberapa indikator dalam sebuah implementasi menurut pandangan Edward III dipengaruhi empat indikator, komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi

Pada indikator ini memerlukan tiga hal, yaitu 1. Sirkulasi (transmisi) yang besar akan menghasilkan eksekusi yang besar; 2. Adanya kejelasan yang didapat oleh para pelaksana strategi sehingga tidak terjadi kerancuan dalam pelaksana pendekatan dan 3. Adanya konsistensi yang diberikan dalam melakukan pendekatan. Apabila apa yang disampaikan mengalami perubahan maka akan mengacaukan pelaksanaan perjanjian yang dimaksud.

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi dalam mensosialisasikan mengenai peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang dilakukan di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang bahwa dalam komunikasi berjalan baik dengan adanya komunikasi yang dilakukan dua arah dan adanya dua komunikasi internal dan eksternal untuk komunikasi internal melalui apel pagi setiap senin, rapat staff, juga

pembinaan langsung camat di ruang-ruang staff. Untuk eksternal dilaksanakan pada kegiatan kemasyarakatan seperti gotong royong, peringatan hari besar keagamaan, rapat dengan pemuka-pemuka masyarakat serta penggunaan media sosial melalui whatsapp, instagram dan kotak saran serta staf kecamatan dengan pegawai negeri sipil rapat dengan cara rapat pertemuan.

2. Sumber Daya

Kebijakan tersebut harus dilaksanakan dengan menggunakan sumber daya, baik sumber daya manusia, material, dan metode. Meskipun tujuan, sasaran, dan poin-poin dalam rencana tersebut telah disampaikan secara gamblang dan dapat dipercaya, namun jika pelaksana gagal dalam menentukan sumber daya untuk melaksanakannya, maka pelaksanaannya tidak akan efektif dan meyakinkan. Ketersediaan sumber daya sangat penting untuk implementasi kebijakan yang efisien dan efektif. Tanpa aset, pengaturan hanya tinggal di atas kertas sebagai laporan dan tidak dipahami untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang ada di mata masyarakat dan upaya pemberian jenis bantuan kepada daerah setempat.

Berdasarkan hasil dari penelitian dalam hal sumber daya bahwa dalam sumber daya yang dilakukan di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang bahwa dalam sumber daya sudah cukup baik dan sumber daya manusia seluruh jabatan telah terisi terdiri dari camat, sekretaris camat, sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian perencanaan dan keuangan, seksi pemerintah, seksi ketentraman dan ketertiban, seksi pembangunan masyarakat, seksi kesejahteraan sosial dan seksi pelayanan umum beserta perangkat pendukung lainnya yaitu fasilitas kantor kecamatan ilir barat dua kota Palembang ini memiliki tiga lantai dimana lantai pertama terdiri dari ruang pemerintahan, ruang subbag umum dan kepegawaian, serta ruang seksi tramtib. Kemudian untuk lantai dua terdiri dari ruang subbag keuangan, ruang pmk, ruang camat, ruang sekretaris camat, ruang pelum, ruang kessos, dan juga mushollah. Sedangkan di lantai tiga

terdapat ruang aula, ruang karang taruna, dan juga ruang pmk. Selain itu kantor kecamatan ilir barat dua kota Palembang memfasilitasi tempat parkir kendaraan roda 2 maupun roda 4 yang terletak disamping kantor camat dan di belakang kantor camat juga terdapat ruang kantin. Kantor kecamatan ilir Barat dua kota Palembang memiliki alat inventaris berupa 10 unit komputer dan 7 mesin printer serta 1 unit mobil ambulan. Tapi memang perlu adanya peningkatan lagi kapasitas masing-masing pegawai biar perofesionalitas pekerja itu bisa tercapai dengan baik agar pelayanan nya bisa prima.

3. Disposisi

Disposisi implementasi kebijakan serta karakteristik, sikap, dan sifat seperti komitmen, kejujuran, keterbukaan komunikasi, kecerdasan, dan sifat demokratis. Seorang pelaksana yang baik seharusnya mempunyai sikap yang baik pula, maka ia akan benar-benar mau melakukan strategi dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan apa yang masih diutarakan oleh pembuat strategi. Jika eksekusi strategi memiliki mentalitas atau sudut pandang alternatif dari pencipta pendekatan, siklus eksekusi tidak akan mencukupi dan sia-sia.

Berdasarkan hasil dari penelitian penulis dalam hal disposisi atau sikap bahwa pelaksanaan di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang disposisi yang dilakukan di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang sudah baik dengan sikap dan perilaku pegawai yang sopan dan santun maupun dalam melayani masyarakat.

4. Struktur Birokrasi

Asosiasi ini memberikan panduan langsung untuk menunjukkan keseluruhan pelaksanaannya dan pemisahan dari atasan untuk menunjukkan status relatif. Interaksi formal yang terdefinisi ditunjukkan dengan membingkai garis-garis yang memisahkan berbagai posisi. Mayoritas peta organisasi bersifat hierarkis, menyoroti hubungan antara tingkat atas dan bawah suatu organisasi serta hubungan yang berjalan secara diagonal di dalamnya.

Dalam pelaksanaan strategi desain otoritatif memainkan peranan penting. Salah satu bagian dari desain otoritatif adalah adanya strategi kerja standar (standar metode kerja atau SOP). Kemampuan SOP adalah mengarahkan setiap pelaksana dalam bertindak. Rancangan otoritatif yang terlalu

panjang umumnya akan menghasilkan manajemen dan mengarah pada administrasi, khususnya teknik regulasi yang membingungkan dan rumit. Bersama-sama, faktor-faktor ini menghasilkan aktivitas organisasi yang kaku.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dalam hal struktur birokrasi bahwa di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang struktur birokrasi yang dilakukan di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang dalam melaksanakan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil study pasal 8 ayat 1 bahwa proses pelaksanaan standar operasional prosedur (sop) sudah baik namun masi ada harapan agar diikuti juga tingkat kedisiplinan yang baik oleh para pegawai negeri sipil.

5.2.2 Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Study Pasal 8 Ayat 1 Di Kantor Camat Kecamatan Iilir Barat Dua Kota Palembang)

Disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan dari wawancara dan data-data yang penulis dapat dari kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang bahwa ada oknum pegawai yang melanggar disiplin pegawai dan sedang di berikan hukuman disiplin serta masi di peroses.

Adapun menurut tingkat disiplin pegawai menurut Handoko (2012:235) adalah sebagai berikut : “Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan selesai pada waktunya”

Adapun bentuk hukuman disiplin pegawai yang diberikan untuk pelanggaran disiplin pegawai di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang berdasarkan pasal 8 ayat 1 meliputi hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

1. Hukuman Disiplin Ringan

Hukuman disiplin ringan diberikan kepada pegawai negeri sipil di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang yang bertujuan untuk memberi hukuman bagi yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil dari penelitian penulis, di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang bahwa sudah pasti kami mendukung yang namanya hukuman disiplin pegawai agar pegawai harus mengutamakan kedisiplinan baik itu, disiplin waktu, kerja harus ada sikap disiplin karna kalau tidak ada disiplin akan kacau nya struktur organisasi dan sudah terlaksana, surat pernyataan tidak puas secara tertulis hukuman disiplin ringan, surat teguran berupa penundaan pembayaran kinerja hukuman disiplin sedang dan pemberhentian dengan tidak hormat hukuman disiplin berat masi dalam proses serta jika adanya hukuman disiplin yang di terapkan baik maka tidak akan ada pekerjaan administrasi yang tertunda.

2. Hukuman Disiplin Sedang

Hukuman disiplin sedang diberikan kepada pegawai negeri sipil di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang yang bertujuan untuk memberi hukuman bagi yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil dari penelitian penulis, di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang bahwa terdapat 2 orang pegawai negeri sipil yang bernama Rully Hardiansyah dan Aminullah karna masalah kehadiran yang jarang tidak hadir mendapatkan hukuman disiplin sedang dan 1 orang pegawai negeri sipil yang bernama Yulianto karna masalah kehadiran yang sering tidak hadir mendapatkan hukuman disiplin berat dan kami sudah beri teguran poin 1-2-3 kami kasi peringatan kemudian kami sudah melaporkan ke bkpsdm dalam hal ini untuk masalah kepegawaian, kemudian kami laporkan secara tertulis dan menunggu bentuk hukuman disiplin yang akan di jatuhkan pemerintah kota bkpsdm.

3. Hukuman Disiplin Berat

Hukuman disiplin berat diberikan kepada pegawai negeri sipil di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang yang bertujuan untuk memberi hukuman bagi yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil dari penelitian penulis, di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota

palembang bahwa sudah pasti sesuai kalau hukuman yang ringan kita kasi teguran lisan kita bina, kalau hukuman yang sedang kita kasi

hukuman berupa penundaan pembayaran kinerja dan kalau hukuman yang berat dia tidak masuk kerja berturut-turut itu sudah pasti kami, pertama panggil kami tegur secara lisan terus kami peringatkan poin 1-2-3, kalau memang tidak ada penindakan tidak berubahnya pola kerjanya kami pasti meneruskan ke tingkat kota dalam hal ini bkpsdm yang mengurus masalah kepegawaian untuk di hukum sesuai dengan peraturan dan sudah sesuai dengan pedoman peraturan yang ada di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota palembang serta menurut kami sudah sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 (pasal 8 ayat 1) tentang disiplin pegawai negeri sipil di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Study Pasal 8 Ayat 1 Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang) dipengaruhi beberapa indikator dalam sebuah implementasi menurut pandangan Edward III dipengaruhi empat indikator, komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sudah berjalan baik dan sudah cukup baik. Namun untuk sumber daya memang perlu adanya peningkatan lagi kapasitas masing-masing pegawai biar profesionalitas pekerja itu bisa tercapai dengan baik agar pelayanan nya bisa prima dan untuk struktur birokrasi masi ada harapan agar diikuti juga tingkat kedisiplinan yang baik oleh para pegawai negeri sipil.
2. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Study Pasal 8 Ayat 1 Di Kantor Camat

Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang) untuk disiplin pegawai negeri sipil (study pasal 8 ayat 1) memberikan hukuman disiplin pegawai bagi pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin pegawai diberikan hukuman sesuai dengan peraturan

pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil study pasal 8 ayat 1 yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota palembang dan untuk hukuman disiplin ringan, sedang, maupun berat sudah pasti pihak camat kecamatan ilir barat dua kota palembang mendukung yang namanya hukuman disiplin pegawai agar pegawai harus mengutamakan kedisiplinan baik itu, disiplin waktu, kerja harus ada sikap disiplin dan sudah terlaksana masi dalam proses dalam hal ini bkpsdm yang mengurus masalah kepegawaian untuk di hukum sesuai dengan peraturan dan sudah sesuai dengan pedoman peraturan yang ada di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota palembang serta menurut kami kantor camat kecamatan ilir barat dua kota palembang sudah sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 (pasal 8 ayat 1) tentang disiplin pegawai negeri sipil di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota palembang serta jika adanya hukuman disiplin yang di terapkan baik maka tidak akan ada pekerjaan administrasi yang tertunda.

6.2 Saran

1. Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang sebaiknya untuk sumber daya bisa untuk melakukan sesuatu atau serangkaian gerakan untuk mempelajari atau memperdalam skill pada bagian nya atas kesadaran diri agar tidak perlu adanya peningkatan lagi kapasitas masing-masing pegawai biar profesionalitas pekerja itu bisa tercapai dengan baik agar pelayanan bisa prima dan untuk struktur birokrasi diharapkan sesama pegawai negeri sipil agar saling mengingatkan agar diikuti juga tingkat kedisiplinan yang baik oleh para pegawai negeri sipil di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang.
2. Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang sebaiknya untuk hukuman disiplin yang diberikan kepada pegawai negeri sipil di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota palembang agar harus saling mengingatkan adanya hal

yang dilanggar pasti ada hukuman nya lalu di harapkan adanya solusi mungkin dari camat atau kepala bagian lain agar tidak terjadi nya pelanggaran disiplin pegawai yang ada di kantor nya dengan menemui pelanggar bukan hanya memberikan peringatan dengan pasal yang ada namun minta untuk berbicara kenapa bisa dari pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran agar mendapatkan solusi dan agar bisa terjadinya perubahan tidak melakukan pelanggaran disiplin pegawai serta mendapatkan hukuman disiplin pegawai. Untuk fenomena yang ada di kantor camat kecamatan ilir barat dua kota Palembang di sarankan untuk yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas agar menghubungi pegawai yang tidak masuk tersebut atau meminta pegawai itu memberitahu kenapa tidak masuk agar tidak mengganggu pelayanan dengan dapat menggantikan bagian pegawai yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, lalu untuk pegawai yang saat jam istirahat lama kembali untuk melakukan pelayanan agar di berikan teguran dari kepala staff atau kepala camat dan peringatkan dengan tegas dengan memberi hukuman agar pelayanan bisa efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington. DC : Congressional Quarterly Press.
- Kadji, Yulianto, 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik, Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Gorontalo : UNG Press
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit In Media.
- Mangkunegara, A, P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, 2015, Jurnal: *Profesionalisme Pegawai dan Upaya Meningkatkan*. Volume 2 Nomor

- Moleong, L, J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021. *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil* (Pasal 8 Ayat 1).
- Rivai, 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Supardi, dkk. 2023. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang : STIA Satya Negara.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV Alfabeta
- Unaradjan, Dolet, 2018. *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Rineka cipta
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. 1975. “The Policy Implementation Process; A Conceptual Framework”. *Administration and society*, 6(4). Pp : 445-488.
- Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik* (Teori, Proses dan Studi Kasus). Jakarta : Buku Seru