



IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT KECAMATAN KALIDONI KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 8 AYAT 2)

DISUSUN OLEH :

NAMA : EKO PRAMONO

NIM : 19.11.153

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Eko Pramono 2023, Judul Skripsi, Implementasi Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). Jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) Ir. Heru Adi Putranto,M.Si. dan Pembimbing (II) Meitha Nella, S.E.,M.Si.

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil diartikan sebagai suatu bentuk sikap pegawai dalam menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai. Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perlu adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Hasil penelitian ini. Hal ini dibuktikan dari tanggapan responden dalam melakukan wawancara.

Kata kunci :Implementasi, Kedisiplinan

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk

meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara memiliki peranan yang menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Pegawai negeri sipil yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah sosok aparatur negara yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Negara.

Sebagaimana telah diamankan di dalam Peraturan Perundang-undangan, Aparatur Negara Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka Aparatur Sipil Negara hendaknya bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Menurut Engelbrecht (2010:2) bahwa disiplin bukan hanya akan meningkatkan perilaku karyawan tetapi meminimalkan masalah disiplin dimasa yang akan datang melalui hubungan positif atasan dengan bawahan. Kedisiplinan dalam sebuah pekerjaan dilakukan oleh hampir semua tingkatan PNS. Mulai dari pegawai rendah sampai para pejabat. Disiplin merupakan pendidikan atau latihan kepada para pegawai yang telah menitikberatkan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. disiplin sangat dipengaruhi akan budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang yang ada dilingkungan organisasi. Namun, kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh untuk kemajuan organisasi. Disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi sedangkan Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. PNS selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran, masalah disiplin kerja masih banyak terjadi dilihat dari penggunaan jam kerja pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi (instansi). Inilah yang menjadi salah satu alasan mengapa peneliti mengambil judul Disiplin Kerja PNS.

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas dan pelayanan pada masyarakat. untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang baik dan berkualitas, maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya. Pegawai negeri sipil merupakan abdi negara yang selalu hidup ditengah masyarakat

dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan kinerja dan kedisiplinan kerja.

Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, penegakan peraturan disiplin PNS merupakan hal yang tidak dapat di tawar. Penegakan disiplin diharapkan dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral yang dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintah, PNS wajib menerapkan prinsip-prinsip pemerintah yang baik serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel.

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, dalam ketentuan peraturan pemerintah nomor 94 Tahun 2021 perihal mentaati kewajiban dan menjauhi larangan merupakan salah satu poin penting yang harus menjadi perhatian dari seluruh PNS, selain tentunya terkait penjatuhan hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Yang bertanggung jawab terhadap pembinaan dan penegakan disiplin PNS adalah atasan langsung dari masing-masing pegawai. Pelanggaran disiplin bukan delik aduan. Oleh karena itu setiap atasan langsung mengetahui atau mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawhannya, maka atasan langsung tersebut wajib menindak lanjuti atau melakukan pemanggilan untuk diperiksa. Sanksi yang diberikan hanya berupa teguran secara lisan dan belum pernah mengeluarkan teguran tertulis, pemberhentian sementara maupun pemecatan sebab jenis pelanggaran yang biasa terjadi hanya sebatas keterlambatan masuk kantor dan itu termasuk pelanggaran ringan.

Pengetahuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat penting bagi pegawai terutama mengenai kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil. Dengan hal tersebut, pegawai dapat menjauhi segala larangan dan mematuhi kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran disiplin. Permasalahan yang terjadi di kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang yaitu masih

ada pegawai yang absen lebih pagi yaitu pukul 06.30 Wib tetapi tidak langsung masuk kantor dan mengabaikan pekerjaan pada saat Camat tidak ada di tempat, Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2)**”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) ?

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut.

a) Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).

b) Bagi Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang

Manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan bagi instansi tempat penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dalam Kedisiplin Pegawai Negeri Sipil Nomor 94 Tahun 2021.

c) Bagi STIA Satya Negara Palembang

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa STIA, guna menambah ilmu dan pengetahuan. Selanjutnya, proposal skripsi ini dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang dimasa mendatang.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi terbagi atas tiga bab, dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN :

Bab ini berisi tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI :

Bab ini berisi tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2), Pengertian Implementasi, Model Implementasi, Proses Implementasi, Teori Implementasi, Disiplin Kerja, Pengertian Disiplin Kerja, Jenis-Jenis Disiplin Kerja, Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin, dan Kerangka Berpikir.

BAB III PROSEDUR PENELITIAN :

Bab ini berisi tentang Metode Penelitian, Definisi Konsep, Definisi Operasional, Informasi Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Dan Jadwal Kerja.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Implementasi

Menurut Mazmanian dan Sebastiar dalam Wahab, (2015:75) “Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.”

Menurut Udoji dalam Wahab (2014:126), “Pelaksanaan implementasi adalah suatu hal penting bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuatan kebijakan.” Kebijakan-kebijakan akan berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapih dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

Implementasi sebagai suatu konsep tindak lanjut pelaksanaan kegiatan cukup menarik untuk dikaji oleh cabang-cabang ilmu. Hal ini semakin mendorong perkembangan konsep implementasi itu sendiri, di samping itu disadari bahwa dalam mempelajari implementasi sebagai suatu konsep akan dapat memberikan kemajuan dalam upaya-upaya pencapaian tujuan yang telah di putuskan. Implementasi merupakan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan karena tanpa implementasi yang efektif maka keputusan pembuat kebijakan tidk akan berhasil dilaksanakan. Proses menghasilkan implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, kemudian program kegiatan telah disusun untuk proses pelaksanaannya dan telah

disalurkan untuk mencapai sasaran atau tujuan kebijakan yang diinginkan.

Secara ontologis, *subject matter study* implementasi adalah atau dimaksudkan untuk memahami fenomena implementasi kebijakan publik, seperti : mengapa suatu kebijakan publik gagal di implementasikan di suatu daerah; mengapa suatu kebijakan publik yang sama, yang dirumuskan oleh pemerintah, memiliki tingkat keberhasilan yang berbed-beda ketika diimplementasikan oleh pemerintah daerah: mengapa suatu jenis kebijakan lebih mudah dibanding dengan jenis kebijakan lain; mengapa perbedaan kelompok sasaran kebijakan mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan.

Purwanto dalam bukunya *Implementasi Kebijakan Publik* (2015), Implementasi merupakan suatu kegiatan yang begitu kompleks melibatkan banyak aktor dengan berbagai kepentingan mereka masing-masing. Kerumitan bisa bertambah ketika kebijakan yang di implementasikan tidak dirumuskan secara jelas sebagai akibat kompromi-kompromi politik yang mewarnai proses perumusan kebijakan tersebut. Kondisi yang sedemikian akan memberi ruang namun bisa jadi sebuah keharusan atau keterpaksaan kepada para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan untuk membuat interpretasi tentang maksud dan tujuan suatu kebijakan sesuai dengan kepentingan mereka masing-masing. Oleh sebab itu fungsi implementasi mencakup pula penciptaan apa yang dalam ilmu kebijakan publik disebut “ *Policy delivery system*” (sistem penyampaian/penerusan kebijakan publik) yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana-sarana tertentu yang dirancang atau didesain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dikehendaki.

Berdasarkan pada pendapat tersebut di atas, nampak bahwa implementasi kebijakan tidak hanya terbatas pada tindakan atau perilaku badan

alternatif atau unit birokrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan kepatuhan dari target group, namun lebih dari itu juga berlanjut dengan jaringan kekuatan politik sosial ekonomi yang berpengaruh pada perilaku semua pihak yang terlibat dan pada akhirnya terdapat dampak yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan.

2. Model Implementasi

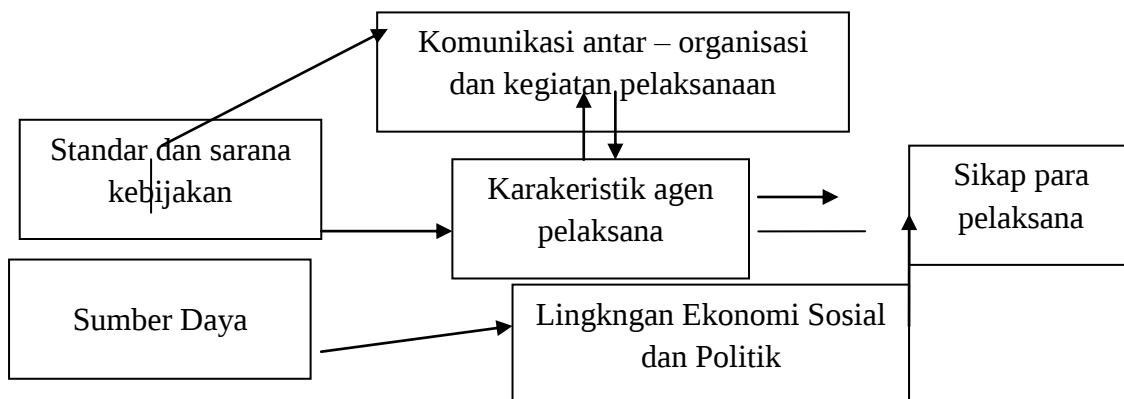
Dalam sejarah perkembangan studi implementasi kebijakan dijelaskan tentang adanya dua pendekatan guna memahami implementasi kebijakan, yaitu: pendekatan top down dan bottom up. Pendekatan top down misalnya dapat disebut sebagai pendekatan yang mendominasi awal perkembangan studi implementasi kebijakan, walaupun dikemudian hari terdapat perbedaan-perbedaan sehingga menelurkan pendekatan bottom up, namun pada dasarnya dua pendekatan ini bertitik-tolak pada asumsi-asumsi yang sama dalam mengembangkan kerangka analisis tentang studi implementasi.

Macam-macam Model Implementasi yaitu:

a) Model Implementasi Kebijakan Van Metter dan Van Horn

Model implementasi kebijakan yang dirumuskan oleh Van Metter dan Van Horn menjelaskan bahwa proses implementasi kebijakan merupakan sebuah abstraksi atau performansi yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi dan dipengaruhi oleh enam variabel, yaitu: ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap dan kecenderungan para pelaksana, komunikasi antarorganisasi dan lingkungan sosial, ekonomi juga politik.

Gambar 1
Model Implementasi Van Meter Van Horn



b) Model Implementasi Kebijakan Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier

Model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Mazmanian dan Sabatier disebut dengan *A Framework for Policy Implementation Analysis*. Model ini berpendapat bahwa peran penting dari implementasi kebijakan publik adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Variabel-variabel yang dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu: Mudah tidaknya masalah yang akan digarap, meliputi: kesukaranesukaran teknis, keberagaman perilaku yang diatur, tingkat dan ruang lingkup perubahan perilaku yang dikehendaki, Kemampuan kebijakan menstruktur proses implementasi secara tepat, Faktor-faktor di luar undang-undang yang mempengaruhi implementasi.

a) Model Implementasi Kebijakan George C. Edward III

Model implementasi kebijakan dengan menggunakan pendekatan top down, dalam menganalisa implementasi kebijakan model ini berfokus pada empat variabel yang dianggap menentukan proses implementasi kebijakan, yaitu: komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. George C. Edwards III (Subarsono, 2011:90-2), menyebutkan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh 4 variabel, yaitu:

a. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang

menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran maka akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

b. Sumberdaya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan implementasi tidak akan berjalan secara efektif. Sumberdaya tersebut dapat berupa sumberdaya manusia yakni kompetensi *implementor* dan sumber daya finansial.

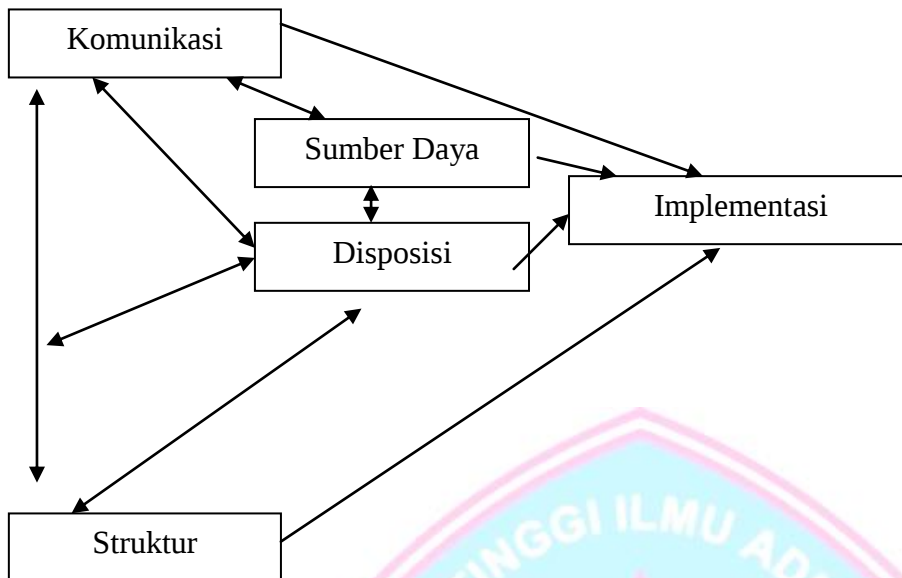
c. Disposisi atau sikap-sikap

Merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki oleh *implementor*, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

d. Struktur Birokrasi

Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (*Standard Operating Procedure* = SOP). SOP menjadi pedoman bagi implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red tape* (pita merah), yaitu prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak *fleksibel*.

Gambar 2
Model Implementasi Kebijakan Menurut Edward III



c) Model Implementasi Kebijakan Eugene Bardach

Model implementasi kebijakan yang dikemukakan Eugene Bardach dalam melakukan analisa lebih menekankan pada tawar menawar, persuasi, dan manuver oleh kelompok-kelompok kepentingan guna memaksimalkan pengaruh mereka dalam hal pelaksanaan atau implementasi.

d) Model Implementasi Kebijakan Christopher Hood

Model implementasi kebijakan yang dirumuskan oleh Christopher Hood dalam bukunya *Limit To Administration* menjelaskan bahwa sekurangkurangnya terdapat lima syarat agar implementasi kebijakan dapat berlangsung sempurna, yaitu implementasi adalah produk dari organisasi yang padu seperti militer dengan garis komando yang jelas, norma-norma ditegakkan dan tujuan ditentukan dengan jelas, orang-orangnya dipastikan dapat melaksanakan apa yang diminta, harus ada komunikasi yang sempurna di dalam dan antar organisasi, tidak ada tekanan waktu.

e) Model Implementasi Kebijakan Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn

Model implementasi ini sangat menekankan pentingnya pendekatan Top-Down dalam proses implementasi, bagi mereka pendekatan

Bottom-Up cenderung mendekati permasalahan kasus per kasus dianggap tidak menarik apalagi para pembuat kebijakan adalah orang-orang yang telah dipilih secara demokratis. Model implementasi kebijakan ini memberikan proposisi-proposisi untuk mencapai implementasi yang sempurna, sebagai berikut: situasi diluar badan/organisasi tidak menimbulkan kendala besar bagi proses implementasi, tersedia cukup waktu dan cukup sumberdaya untuk melaksanakan program, tidak ada kendala dalam menyediakan sumberdaya yang dibutuhkan termasuk sumberdaya yang dibutuhkan dalam setiap tahapan implementasi, kebijakan yang diimplementasikan didasarkan pada teori sebab akibat yang valid, hubungan sebab akibat tersebut setidaknya ada hubungan antara (intervening links), diimplementasikan oleh lembaga tunggal yang tidak tergantung pada lembaga lainnya.

3. Proses Implementasi

Proses implementasi perangkat dari adanya suatu kebijakan atau program. Sebagaimana telah dijelaskan pada dasarnya suatu kebijakan atau program diformulasikan dengan misi untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu kebijakan membutuhkan masukan-masukan kebijakan. Proses implementasi sendiri bermula sejak

kebijakan ditetapkan atau memiliki payung hukum yang syah. Setelah itu tahapan-tahapan implementasi akan dimulai dengan serangkaian kegiatan mengelola peraturan, membentuk organisasi, mengarahkan orang, sumberdaya, teknologi, menetapkan prosedur, dan seterusnya dengan tujuan agar dapat diwujudkan. Penjelasan tentang bagaimana proses implementasi dilakukan memiliki arti strategis dalam studi implementasi. Sebab upaya untuk menjawab berbagai pertanyaan tentang fenomena implementasi kebijakan hanya akan dapat dilakukan apabila seorang peneliti memahami proses implementasi.

Teori Implementasi

Studi implementasi senantiasa terus mengalami perkembangan dari masa kemasa. Melacak dari berbagai literatur dan hasil penelitian yang telah dihasilkan oleh para peneliti sebelumnya, studi implementasi telah melahirkan banyak publikasi yang berusaha untuk memahami fenomena implementasi, baik yang bersifat deskriptif maupun berupa model-model kausalitas hubungan sebab akibat antara kinerja implementasi dan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Berdasarkan perspektif mereka dalam memahami implementasi, metode penelitian yang dipakai, dan produk penelitian yang mereka hasilkan. Enam syarat yang dapat mencukupi dan harus ada agar implementasi yang efektif dari tujuan kebijakan telah dinyatakan secara legal.

Enam syarat dimaksudkan adalah:

- a) tujuan yang jelas dan konsisten, sehingga dapat menjadi standar evaluasi dan sumber daya.
- b) Teori kausal yang memadai, dan dapat memastikan untuk kebijakan itu mengandung suatu teori yang akurat tentang bagaimana cara melahirkan perubahan.
- c) Struktur implementasi yang di susun secara legal supaya membantu pihak- pihak yang akan mengimplementasikan kebijakan dan kelompok-kelompok yang menjadi sasaran kebijakan tersebut.
- d) Para pelaksana implementasi yang ahli dan berkomitmen yang menggunakan kebijaksanaan mereka untuk mencapai tujuan kebijakan.
- e) Dukungan dari kelompok kepentingan dan “penguasa” di legislative dan eksekutif.

4. Disiplin Kerja Pengertian

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai.

Disiplin dalam kamus bahasa indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Daryanto dalam bukunya *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (2022), Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran-sasaran yang positif bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

Masalah disiplin pegawai sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparat pemerintah sebagai motor penggerak pembangun sudah selayaknya mempelopori masalah disiplin, mengingat tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab aparat pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparat harus meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam pelaksanaan tugas. Seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a) Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja
- b) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi

- c) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d) Ruang kerja dan perlengkapan selalu di jaga dengan bersih dan rapi.
- e) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah jam kerja.
- g) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h) Selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan tidak tepat dan hampir tidak pernah absen karena sakit

5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis Disiplin Kerja terdiri dari beberapa macam. Newstrom dalam Mangkunegara (2017:129), menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan

6. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:

- a) Hukuman Disiplin ringan;
- b) Hukuman Disiplin sedang; atau

harus didasarkan pada kerangka berfikir. Kerangka pikir dapat dilihat dengan gambar 1 :

c) Hukuman Disiplin berat.

Jenis Hukuman Disiplin ringan terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Pasal 8

(1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:

- a. Hukuman Disiplin ringan;
- b. Hukuman Disiplin sedang; atau
- c. Hukuman Disiplin berat.

(2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud Pada ayat (1) huruf a terdiri atas:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis; atau
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:

- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
- c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

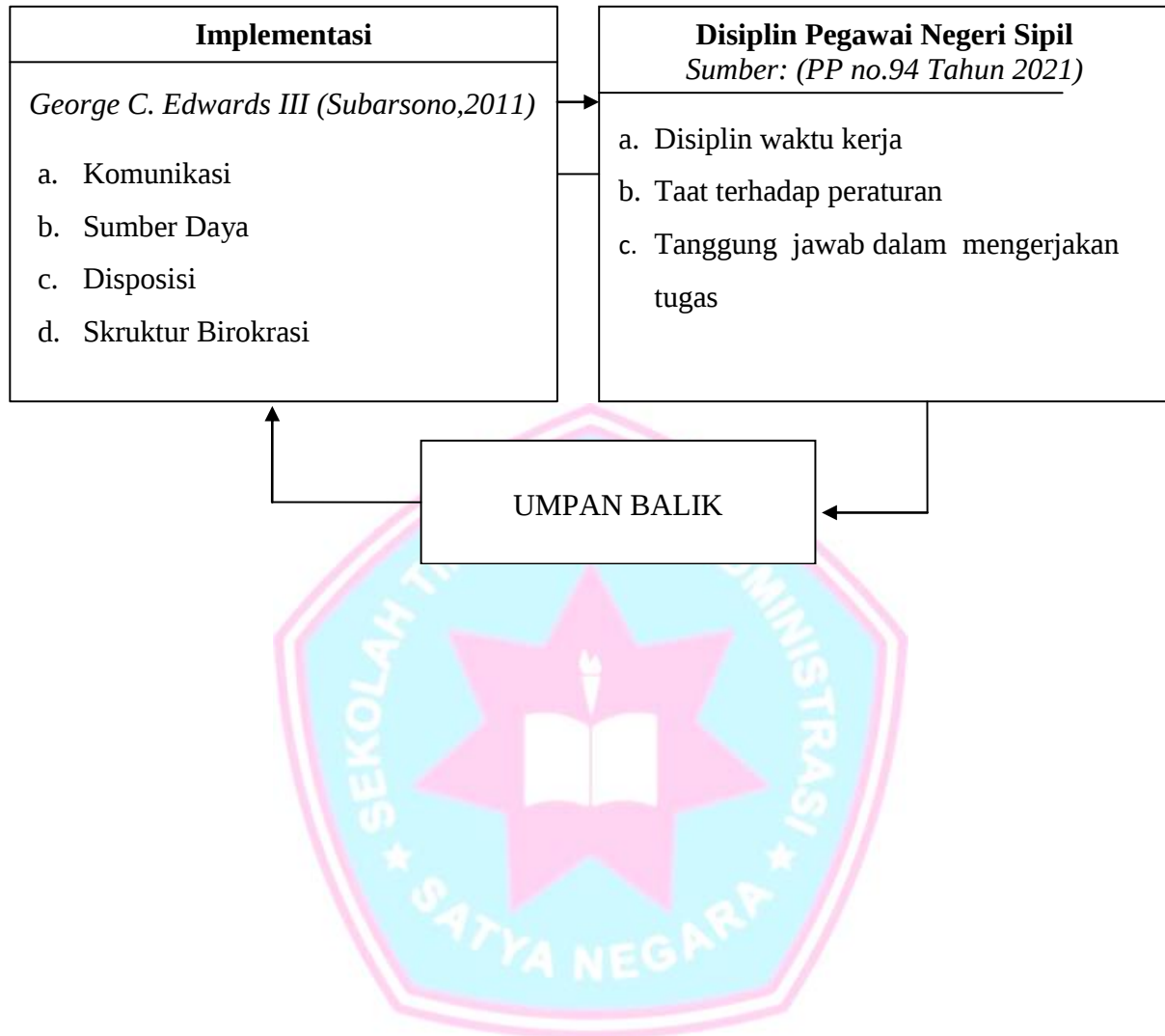
(4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

- a. penurunan jabatan (dua belas) bulan; setingkat lebih rendah selama 12 bulan
- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

7. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu ada setiap penyusunan paradigma penelitian

Gambar 3
Kerangka Pikir



C. PROSEDUR PENELITIAN

1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:9), menyatakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang telah diperoleh oleh penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sujarweni (2014:20), tujuan penelitian kualitatif adalah memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberi pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori.

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif, yaitu jenis metode penelitian yang berusaha untuk menggambarkan seluruh proses dari masalah yang diteliti sebagai suatu kesatuan yang utuh, dan berusaha mengungkap makna yang terkandung dalam proses tersebut.

2 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan suatu kesatuan pengertian tentang sesuatu hal atau persoalan yang perlu dirumuskan. Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami penelitian ini, maka penulis kemukakan definisi konseptual masing-masing variabel dari penelitian ini.

- Implementasi adalah ketentuan-ketentuan yang dilaksanakan oleh individu-individu (dan kelompok-kelompok) pemerintah dan swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan.
- Disiplin kerja adalah suatu tindakan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, dilihat dari Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (studi kasus pasal 8 ayat 2) berisi tentang

jenis hukuman disiplin pegawai yaitu teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Definisi Operasional

Variabel yang peneliti gunakan sesuai dengan model implementasikan kebijakan Grindle yaitu variabel kebijakan, organisasi dan lingkungan. Perhatian itu perlu diarahkan karena melalui pemilihan kebijakan yang tepat maka masyarakat dapat berpartisipasi memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat dari tabel 1 :

Tabel 1
Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1.	Implementasi <i>George C. Edwards III</i> (Subarsono,2011)	a. Komunikasi. b. Sumber Daya c. Disposisi d. Struktur Birokrasi
2.	Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP No.94 Tahun 2021)	a. Disiplin waktu kerja b. Taat terhadap peraturan c. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

4 Informan Penelitian

Teknik penentuan informasi diawali dengan menunjuk sejumlah informan yaitu informan yang mengetahui, memahami, dan berpengalaman sesuai dengan objek penelitian ini. Kemudian penulis menentukan informan-informan yang lain sesuai dengan keperluan penelitian ini yakni orang-orang yang terlibat dalam interaksi dalam partisipasi yang diteliti. Informan penelitian dapat di lihat dari tabel 2:

Tabel 2
Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Camat	1 Orang
2.	Sekretaris Camat	1 Orang
3.	Sub.Bag. Umum dan Kepegawaian	1 Orang
4.	Sub.Bag. Perencanaan dan Keuangan	1 Orang
5.	Seksi Pemerintahan	1 Orang
6.	Seksi Pelayanan Umum	1 Orang
7.	Seksi PMK	1 Orang
8.	Seksi Kesejahteraan Sosial	1 Orang
9.	Seksi Trantib	1 Orang
Jumlah		9 Orang

Sumber : Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang

5. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: Pertama, Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan tehnik pengamatan langsung terhadap objek maupun wawancara langsung kepada para informan yang relevan dengan fokus penelitian. Kedua, Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain baik secara lisan maupun tulisan.

Menurut Sugiyono (2014:224), menyatakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain :

1. Observasi

Teknik yang dipergunakan untuk mendapatkan data melalui pengamatan langsung di lapangan yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti, yang berfungsi sebagai pedoman yang mencari permasalahan yang terjadi. Tehnik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observer berada bersama objek yang diselidiki, disebut observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu yang akan diselidiki.

Observasi dalam penelitian di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dengan cara

mengumpulkan informasi dan data yang relevan dengan mengamati dan mencatat data yang dibutuhkan sehingga menghindari kesalahan dalam penelitian.

2. Wawancara

Teknik yang dipergunakan untuk mendapatkan data atau memperoleh keterangan atau informasi dengan mewawancarai orang yang terlibat langsung dengan aktifitas yang dihadapi dalam penelitian. Wawancara dilakukan kepada narasumber.

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Wawancara mendalam, adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan diwawancarai (yang memberikan jawaban atas pertanyaan). Wawancara mendalam dimaksudkan untuk menggali pendapat informan secara mendalam tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Wawancara dapat dilakukan dengan cara tanya jawab serta bertatap muka antara pewawancara dan responden misalnya mewawancarai langsung kepada Camat Kalidoni ataupun Sekretaris Camat Kalidoni sehingga dapat memperoleh data yang lebih banyak.

3. Dokumentasi

Teknik pengambilan data diperoleh melalui dokumen-dokumen, arsip dan lain-lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Teknik ini bertujuan melengkapi teknik observasi dan teknik wawancara. Teknik dokumentasi ini berupa catatan resmi mengenai hasil evaluasi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Studi pustaka (library research) yaitu dengan membaca buku, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, Undang-Undang dan media informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah dalam penelitian ini. Dokumentasi diambil dari surat, arsip, buku dan dokumen-dokumen yang ada di Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang yang bisa dipakai untuk menggali informasi yang benar.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan kegiatan yang dilakukan penulis dalam mencari dan mengumpulkan data-data yang diperlukan melalui buku-buku yang berhubungan dengan perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Deskriptif kualitatif yang menggambarkan tentang bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).

Penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.

Dalam menganalisis data penelitian langkah-langkah analisis yang dilakukan menurut Matthew dan Micheel yaitu sebagai berikut:

a) Reduksi (Pengumpulan data)

Yaitu data yang telah diperoleh dilapangan dalam bentuk uraian dan laporan yang terinci sambil dianalisis. Data yang direduksi memberikan gambaran yang jelas tentang hasil pengamatan.

b) Penyajian data

Setiap data yang diperoleh disajikan dalam bentuk daftar kategori, kemudian melakukan penafsiran dan memberi interpretasi.

c) Kesimpulan dan verifikasi

Melakukan pemahaman terhadap informasi yang didapat kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat, serta proposi, temuan menarik pokok pikiran dan memberi solusi. Jadwal kegiatan ini dapat dilihat dari tabel 3 yaitu :

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Implementasi

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). Sumber daya juga merupakan salah satu dimensi penentu keberhasilan proses implementasi kebijakan. Dalam proses implementasi kebijakan terkadang menemukan kendala. Salah satu kendala dalam proses implementasi kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya yang kurang memadai dapat menghambat proses implementasi kebijakan. Sumber daya merupakan daya dukung yang dibutuhkan dalam proses implementasi kebijakan.

Untuk mengetahui penilaian dari informan terhadap Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, peneliti telah melakukan wawancara mendalam kepada para informan yang terdiri dari 4 yaitu komunikasi, sumber daya, desposisi dan struktur birokrasi berdasarkan dengan teori George C. Edward III dalam Akib (2010:5), terangkum sebagai berikut:

a) Komunikasi

Sosialisasi disiplin PNS telah kami komunikasikan pada bawahan, berupa aturan dan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada peneliti saat wawancara tanggal 12 Juni 2023. Upaya penerapan disiplin yang kami lakukan, ialah dalam setiap kesempatan kami sering menyampaikan melalui Sekcam dan para Kasubag untuk selalu memberikan arahan kepada bawahan dengan memberikan penjelasan sesuai dengan peraturan perundangan tentang disiplin yang berlaku.

b) Sumber Daya

Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dari segi

sumber daya, dapat dilihat dibawah ini, Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang pada peneliti saat wawancara tanggal 12 Juni 2023, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat didukung dengan tenaga kepegawaian yang cukup memadai. Khusus untuk masalah pembinaan disiplin, pelaksanaan disiplin memang masih perlu ditingkatkan. Pada dasarnya staf disini dapat dikategorikan tidak terlalu besar jumlahnya, walaupun pada dasarnya pembinaan disiplin telah mempunyai garis secara struktural organisasi kantor kecamatan, namun saya sebagai pimpinan bertanggung jawab secara langsung melaksanakan pembinaan kedisiplinan, yakni dengan memberikan himbauan serta arahan-arahan untuk menumbuhkan kesadaran disiplin sebagai Aparatur Sipil Negara dan selalu mengingatkan bahwa mereka adalah pegawai yang digaji oleh rakyat untuk rakyat.

c) Disposisi

Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dari aspek disposisi dapat dilihat dibawah ini, yang dikutip dari pendapat informan Pegawai Seksi Sub Kepegawaian Pemerintahan pada Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang pada peneliti saat wawancara tanggal 12 Juni 2023, harus ada keinginan yang kuat untuk melaksanakan penerapan disiplin, Kantor Kecamatan ini mempunyai jumlah pegawai yang tidak terlalu banyak, rantai komando dari atas sampai ke bawah tidak serumit instansi pemerintah lainnya. Solusinya bagaimana para pimpinan disini secara serentak turun langsung untuk lebih mensosialisasikan peraturan disiplin, buatlah jadwal bulanan khusus untuk mengevaluasi disiplin kerja masing-masing bawahan dan memberikan sanksi sesuai dengan aturan dan ketentuan.

d) Birokrasi

Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dari aspek birokrasi dapat dilihat dibawah ini, yang dikutip dari pendapat informan Pegawai Seksi Sub Kepegawaian Pemerintahan pada Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang pada peneliti saat wawancara tanggal 12 Juni 2023, Hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa kebijakan disiplin Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang sudah memiliki Standar operasional prosedur, namun masih perlu ditingkatkan

sosialisasinya sehingga para pegawai dapat memahami isi dari substansi SOP tersebut.

B. Kedisiplinan

Pengetahuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat penting bagi pegawai terutama mengenai kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil. Dengan hal tersebut, pegawai dapat menjauhi segala larangan dan mematuhi kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran disiplin.

Adapun beberapa kewajiban yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi, kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan bapak Rama Cahya Putra, S.STP.M.Si selaku Camat di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang yang menyatakan bahwa dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut disaat jam kerjanya harus tepat waktu dari jam masuk pukul 07.30 WIB dan saat pulang pukul 16.00 WIB yang telah ditentukan kemudian menerangkan bahwa para pegawai negeri sipil, belum sepenuhnya disiplin dalam hal waktu karena masih ada yang terlambat dalam kehadiran.

2. Menatati Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan bapak Rama Cahya Putra, S.STP.M.Si selaku Camat di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang yang menyatakan bahwa belum sepenuhnya pegawai melakukan mentaati peraturan yang ada disini.

3. Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan daneliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan bapak Rama Cahya Putra, S.STP.M.Si selaku Camat di Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang yang menyatakan bahwa semua pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksinya masing-masing dari pegawai yang bersangkutan.

Dari hasil Observasi dan Wawancara yang dilakukan peneliti seputar implementasi yang dilakukan oleh Camat Kalidoni Kota Palembang bahwa sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) dilaksanakan dengan tujuan :

- a) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam pernyataan tersebut, bahwasannya Camat Kalidoni Kota Palembang memiliki tujuan bahwa seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non-PNSD dilingkungan Kecamatan Kalidoni Kota Palembang mematuhi kewajibannya sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran disiplin waktu kerja.

Ketika ditanyakan seputar implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Camat Kalidoni Kota Palembang, memberikan tanggapannya melalui petikan wawancara berikut ini; Kedisiplinan waktu kerja di Kantor Camat Kalidoni Kota Palembang saat ini cukup baik dikarenakan saya selaku Camat Kalidoni memerintahkan Sekretaris Camat untuk mengecek absensi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non PNSD melalui bagian sub

kepegawaian. Upaya penerapan disiplin yang kami lakukan, ialah dalam setiap kesempatan kami sering menyampaikan melalui Sekcam dan para Kasubag untuk selalu memberikan arahan kepada bawahan dengan memberikan penjelasan sesuai dengan peraturan perundangan tentang disiplin yang berlaku..

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Kepala Seksi Sub Kepegawaian Kecamatan Kalidoni Kota Palembang saat ini minimnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai karena saat ini absensi yang digunakan menggunakan finger print sehingga pegawai masuk kerja sesuai peraturan yang ada.

Pembahasan

Masalah disiplin pegawai sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparat pemerintah sebagai motor penggerak pembangun sudah selayaknya memelopori masalah disiplin, mengingat tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab aparat pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparat harus meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam pelaksanaan tugas. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:

1. Hukuman Disiplin Ringan

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dapat diketahui bahwa, masih terdapat pegawai yang melanggar aturan jam masuk kerja dan masih ada yang tidak mengikuti apel pagi dikarenakan terlambat datang.

2. Hukuman Disiplin Sedang

Hasil penelitian yang dibahas oleh peneliti bahwa jenis hukuman disiplin sedang sudah diterapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 dengan pemotongan tunjangan kinerja.

3. Hukuman Disiplin Berat

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamat yang penulis lakukan di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang bahwa belum adanya pegawai yang melanggar jenis hukuman disiplin berat karena pegawai sudah mengikuti aturan yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021. Ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertindak sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Penulis menyimpulkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang sudah lumayan baik, walaupun belum sepenuhnya mentaati peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam hal ini yang dimaksud yaitu mentaati Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran jam kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang dapat diketahui bahwa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang selalu ada pegawai yang tidak mematuhi aturan disiplin terkait jam kerja, masih ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak langsung masuk kantor dan mengabaikan pekerjaan pada saat Camat tidak ada di tempat.

Kendala yang dihadapi dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran jam kerja adalah kurangnya pengawasan dan pembinaan oleh camat terhadap pegawai dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang sehingga sanksi disiplin yang seharusnya dapat diterapkan lebih baik tidak terlaksana karena pimpinan tidak mengetahui adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan.

2. Saran

Kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota

Palembang penulis sarankan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan disiplin yang baik, mentaati jam kerja yang telah diterapkan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Kepada Camat Kecamatan Kalidoni penulis sarankan untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai dilingkungannya supaya tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa hukuman disiplin yang diberikan terkait dengan jam kerja yang tidak dipatuhi adalah hukuman ringan yang tidak perlu ditakuti sehingga pelanggaran disiplin jam kerja sering terjadi dan tidak menimbulkan efek jera bagi pegawai dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan. 2015. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edward III dalam Subarsono. 2011. *Implementation Public Policy*. Washington DC
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2022. *Pedoman Penulisan Skripsi. Palembang*: Percetakan dan Penerbit STIA Satya Negara.
- Van Meter dan Horn dalam Purwanto dan Sulistyastuti, 2012. *The Policy Implementation Process Conceptual Frame Work. Journal Administration and Society*
- Pedoman Perundang-undangan**
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) tentang jenis hukuman disiplin pegawai yaitu teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- Sumber Lain**
- Data dari Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang



Admin, 2022. *Implementasi Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021* (<http://www.digilibadmin.unismuh.ac.id>) (*online*) di unduh pada tanggal 02 Desember 2022

Admin, 2023. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin kerja* (<http://www.birosdm.depkes.go.id>) (*online*) di unduh pada tanggal 25 Februari 2023

