

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

JURNAL

DEWITA GULO

1911205

ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

The aim of this research is: "To find out and analyze the implementation of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline in the Sematang Subdistrict Office, Form, Palembang City (Case Study Article 8 Paragraph 2)". The author states that the research method is a scientific approach to obtaining data with specific purposes and uses. The four key words to pay attention to in this case are scientific methods, data, objectives and specific uses (Sugiyono, 2019:2).

Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that the implementation of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline in the Sematang Subdistrict Head Office, Forms consisting of 4 (four) indicators, namely Communication, Resources, Position and Bureaucratic Structure, has been implemented. according to existing rules. The 3 (three) indicators contained in the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline Case Study Article 8 Paragraph 2, which include Oral Reprimands, Written Reprimands and Statements of Dissatisfaction, have been implemented optimally.

Keywords: Implementation of Government Regulations, Civil Servant Discipline

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kapasitasnya sebagai Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat vital dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional, dengan tujuan utama mencapai cita-cita nasional Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Cita-cita tersebut melibatkan perlindungan seluruh warga negara dan kelompok etnis Indonesia, kemajuan

kesejahteraan umum, peningkatan tingkat pendidikan, serta partisipasi dalam memelihara perdamaian global berdasarkan prinsip kemerdekaan, perdamaian yang abadi, dan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Kesuksesan dalam menjalankan pemerintahan sangat bergantung pada efektivitas Aparatur Sipil Negara, yang terutama merujuk kepada Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil adalah individu warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, yang kemudian diangkat secara permanen oleh pejabat yang berwenang di bidang kepegawaian untuk mengisi posisi dalam administrasi pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah bagian integral dari aparatur negara yang memiliki tanggung jawab utama untuk melindungi dan memberikan pelayanan berkualitas, yang didasarkan pada prinsip-prinsip kejujuran, keadilan, dan kesetaraan kepada masyarakat, dengan tujuan mewujudkan agenda nasional pemerintah. PNS bukan hanya merupakan bagian dari struktur pemerintahan, tetapi juga merupakan pelayan dan pelayan masyarakat yang berada di tengah-tengah masyarakat, bekerja untuk kepentingan mereka.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peranan yang sangat penting dan menentukan dalam kesuksesan atau kegagalan dalam menjalankan misi pemerintah untuk melaksanakan tugas pemerintahan dalam mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, peran dan kinerja PNS harus terus ditingkatkan, terutama dalam hal meningkatkan kualitas, efisiensi pelayanan, serta memberikan perlindungan dan pengayoman yang lebih baik kepada masyarakat.

Tujuan nasional Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah melindungi seluruh bangsa Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum, mengembangkan kecerdasan masyarakat, dan berkontribusi dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan prinsip kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial bagi seluruh

rakyat Indonesia. Pencapaian tujuan nasional ini dapat terwujud melalui perencanaan pembangunan nasional yang sistematis dan pelaksanaan yang sungguh-sungguh dan optimal. Pentingnya peran pegawai negeri yang bertanggung jawab, setia, dan taat pada Pancasila dan UUD 1945 menjadi kunci dalam mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut.

Dalam mencapai keberhasilan suatu negara, kedisiplinan para pegawai merupakan hal yang sangat penting. Disiplin perlu ditanamkan di setiap pegawai, dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Aturan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021. Beberapa poin yang termuat dalam peraturan tersebut meliputi:

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan dan kesanggupan PNS untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Ketidakpatuhan atau pelanggaran terhadap aturan tersebut dapat mengakibatkan hukuman disiplin.
2. PNS merujuk pada Pegawai Negeri Sipil baik di tingkat pusat maupun daerah.
3. Pelanggaran disiplin mencakup setiap ucapan, tulisan, atau tindakan PNS yang tidak mematuhi kewajiban dan/atau melanggar larangan yang diatur dalam ketentuan disiplin PNS, baik itu terjadi selama atau di luar jam kerja.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina

Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota memiliki peran sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

5. Upaya administratif adalah langkah yang dapat diambil oleh PNS yang merasa tidak puas terhadap hukuman disiplin yang diterimanya, melalui prosedur keberatan atau banding administratif.
6. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat diambil oleh PNS yang merasa tidak puas terhadap hukuman disiplin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang menghukum, dengan mengajukan keluhan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Dengan demikian, sebagai penyelenggara pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban untuk menjalankan tugasnya dengan disiplin. Terutama dalam era otonomi daerah ini, disiplin pegawai menjadi krusial karena keberhasilan daerah bergantung pada kinerja aparatur pemerintah daerah, yang mencakup kedisiplinan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Disiplin kerja menjadi faktor kunci yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang ditanamkan oleh instansi kepada pegawai dapat berdampak besar pada kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak hanya mendorong semangat kerja tetapi juga berkontribusi pada pencapaian

tujuan pemerintah. Oleh karena itu, setiap pimpinan perlu berupaya agar bawahannya memiliki tingkat disiplin yang baik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dasar hukum yang bertujuan untuk memastikan bahwa PNS dapat membentuk dan memelihara aparatur negara dengan standar yang baik dan benar. Landasan hukum ini terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS saat ini, sehingga menjadi pijakan untuk pelaksanaan tugas, kewajiban, dan aspek terkait lainnya.

Sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat, Pegawai Negeri Sipil diharapkan selalu siap dan mampu menjalankan tugas mereka dengan optimal. Namun, tak dapat diabaikan bahwa di beberapa instansi pemerintah, terjadi pelanggaran disiplin oleh pegawai seperti keterlambatan masuk kantor, ketidakpatuhan pada kegiatan apel pagi, atau bahkan keluar dari kantor selama jam kerja. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya efektivitas pegawai yang bersangkutan. Adanya sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin diharapkan dapat menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.

Kedisiplinan menjadi pondasi penting yang harus ditegakkan di setiap instansi. Sikap tidak disiplin dari Pegawai Negeri Sipil dapat menjadi hambatan bagi pemerintah untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya aturan dan hukuman terkait ketidakdisiplinan ini, diharapkan terbentuknya lingkungan kerja yang teratur dan mendukung realisasi tujuan pemerintah.

Tantangan terkait kedisiplinan mendorong kepala birokrasi kepegawaian dari tingkat pusat hingga daerah untuk mengambil tindakan yang tegas, cerdas, dan bijaksana dalam merespons pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Dalam mengambil keputusan terkait hukuman atau sanksi, dibutuhkan tingkat ketegasan yang tinggi. Ketegasan ini diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk tindakan korektif atau pembelajaran, tetapi juga sebagai usaha untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas tinggi dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara.

Kualitas seorang Pegawai Negeri yang unggul dalam setiap struktur negara akan menghasilkan rasa tanggung jawab yang tinggi, baik dari segi materi maupun moral, terhadap segala tugas yang diemban. Kesadaran untuk selalu mengikuti peraturan juga akan tumbuh, mengingat Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian integral dari aparatur negara yang memiliki peran penting dalam mengelola pemerintahan, berfungsi sebagai abdi negara, dan melayani masyarakat. Idealnya, Pegawai Negeri Sipil seharusnya menjaga martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun, pada kenyataannya, masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang kurang menyadari tugas dan fungsi mereka, sehingga mengecewakan masyarakat.

Banyak hal yang menjadi sorotan terhadap perilaku Pegawai Negeri Sipil, termasuk pelanggaran disiplin seperti keterlambatan masuk kantor, pulang lebih awal, keberadaan di tempat umum selama jam kerja,

pemborosan waktu, keterlibatan dalam politik praktis, dan perilaku tidak profesional. Perbuatan asusila oleh beberapa Pegawai Negeri Sipil juga telah mencoreng martabat lembaga tersebut dan menambah citra buruk birokrasi Indonesia.

Dalam suatu institusi, tingkat disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Penjatuhan hukuman disiplin berat, seperti pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tanpa hormat bagi PNS, adalah salah satu contoh komitmen kuat dari pihak pejabat pemerintah untuk menegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dilakukan dengan tujuan mewujudkan PNS yang memiliki moralitas tinggi, disiplin, keahlian, dan profesionalisme dalam melayani kepentingan masyarakat.

Meskipun pemerintah telah mengeluarkan beberapa peraturan di bidang kepegawaian, salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 yang merupakan koreksi atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, dengan tujuan membentuk sosok PNS yang disiplin, bermoral, berwibawa, dan profesional dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan, namun kenyataannya masih terdapat banyak PNS yang melanggar peraturan disiplin PNS, terutama terkait dengan Pasal 4 huruf f yang berkaitan dengan kewajiban masuk kerja dan patuh pada ketentuan jam kerja.

Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang yang terletak di Jalan Darma Bhakti Nomor 01 RT 14 Srimulya Palembang,

Sumatera Selatan, umumnya dikenal baik oleh masyarakat sekitar. Hal ini disebabkan oleh pelayanan yang berjalan dengan baik dan sesuai prosedur yang berlaku di instansi tersebut. Meski begitu, terdapat beberapa kelemahan dan kelalaian dari Pegawai Negeri Sipil yang perlu diperhatikan dan diselesaikan di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang, sebagaimana terlihat dari hasil observasi berikut ini.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan September 2022, ditemukan beberapa tanda-tanda masalah terkait dengan pelanggaran disiplin. Beberapa indikasinya adalah sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai masih sering terlambat saat masuk dan pulang kerja, yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Contohnya, pada hari Senin-Kamis, jam kerja Pegawai Negeri Sipil seharusnya dimulai pada pukul 07:30 pagi dan berakhir pada pukul 16:00 sore, sedangkan pada hari Jumat, jam masuknya adalah pukul 07:30 pagi dan jam pulanginya adalah pukul 16:30 sore.
2. Masih ada pegawai yang meninggalkan kantor selama jam kerja tanpa memberikan keterangan atau alasan yang jelas.
3. Terdapat juga pegawai yang kurang berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam lingkungan suatu instansi, sangat penting untuk menerapkan langkah-langkah pencegahan guna menghindari pelanggaran peraturan oleh pegawai,

serta untuk mendorong mereka agar tetap patuh terhadap aturan dengan menggunakan jenis disiplin preventif. Disiplin preventif memiliki peran krusial dalam usaha memastikan bahwa pegawai dapat mematuhi norma-norma yang berlaku di dalam suatu instansi. Selain itu, terdapat pula kegiatan disiplin korektif yang diimplementasikan untuk menangani pelanggaran aturan dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif melibatkan pengenaan sanksi atau hukuman, yang dikenal sebagai tindakan pendisiplinan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2)"**

LANDASAN TEORI

A. Implementasi

Secara umum, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "implementasi" merujuk pada pelaksanaan atau eksekusi. Istilah "implementasi" seringkali terkait dengan tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut penjelasan yang disampaikan dalam Mulyadi (2018:45), implementasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Jones mengemukakan bahwa implementasi adalah proses untuk mewujudkan sebuah program

hingga menunjukkan hasil yang konkret.

2. Teori Van Horn dan Van Meter, menjelaskan bahwa implementasi adalah langkah-langkah yang diambil setelah suatu kebijakan diresmikan. Implementasi ini merupakan metode untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut. Dalam konteks kebijakan, tujuan adalah melakukan intervensi, dan implementasi adalah pelaksanaan intervensi tersebut.

Menurut Winarno (2014:147), "Implementasi dilihat secara keseluruhan mencakup eksekusi Undang-Undang, yang melibatkan berbagai pihak, organisasi, prosedur, serta metode yang bekerja bersama untuk mengimplementasikan kebijakan atau program-programnya."

Kesimpulan dari penulis tentang implementasi ialah suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap orang yang berkewajiban dan telah diamanatkan sebagai tugas dan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah diatur, disepakati dan ditetapkan bersama oleh pihak tertentu, sehingga dengan dilakukan kegiatan atau pekerjaan itu dengan benar maka dapat tercapai tujuan dan cita-cita sesuai harapan yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2016:58), "Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang ada dalam diri seorang pegawai, sehingga memungkinkan mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan pemerintah. Disiplin merupakan kekuatan yang tumbuh dan berkembang dalam diri seorang pegawai, yang memungkinkan mereka

dengan sukarela mengikuti keputusan peraturan serta menghargai nilai-nilai tinggi dalam pekerjaan dan perilaku."

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Rivai (2015:58), disiplin kerja dapat dianggap sebagai instrumen yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan pegawai, dengan tujuan membuat mereka mau mengubah perilaku mereka dan juga sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi tersebut.

Menurut Handoko (2001:208), Disiplin merupakan tindakan manajemen yang digunakan untuk mengimplementasikan standar-standar organisasional. Dengan kata lain, disiplin menjadi panduan bagi organisasi dalam menetapkan standar yang harus dipatuhi.

Sutrisno (2013:87) mengutip pandangan beberapa penulis internasional tentang makna disiplin. Pendapat-pendapat tersebut dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Terry menyatakan bahwa disiplin adalah alat yang digunakan untuk mendorong karyawan agar setiap tugas dapat dilaksanakan dengan lancar. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mempromosikan disiplin yang baik. Terry juga menekankan bahwa disiplin tidak seharusnya hanya terkait dengan tindakan yang tidak menyenangkan seperti hukuman, karena hukuman seharusnya menjadi pilihan terakhir untuk menegakkan disiplin.
- b. Latainer mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri karyawan, yang memungkinkan mereka untuk

secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, serta nilai-nilai tinggi dalam pekerjaan dan perilaku.

- c. Beach mengemukakan dua pengertian mengenai disiplin. Pengertian pertama mencakup pembentukan atau pengaturan perilaku melalui pemberian imbalan atau hukuman. Sedangkan pengertian kedua lebih sempit, yaitu disiplin hanya terkait dengan tindakan hukum yang diterapkan terhadap pelanggaran.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:86), "Disiplin adalah kondisi di mana setiap individu atau kelompok memastikan kepatuhan terhadap instruksi dan memiliki dorongan untuk mengambil tindakan yang diperlukan bahkan ketika tidak ada instruksi yang diberikan."

Menurut Singodimedjo, dalam Sutrisno (2012:86), disiplin dapat dijelaskan sebagai sikap kesiapan dan kepatuhan seseorang dalam mengikuti serta patuh terhadap aturan yang berlaku di sekitarnya. Ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Sukarno dalam Sutrisno (2012:96), yang menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan tunduk pada semua peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi.

Menurut Siagian (2003:305), "Pendisiplinan pegawai merupakan upaya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut dengan sukarela bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerjanya."

Berkaitan dengan pengesahan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, definisi Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat 4 dinyatakan sebagai berikut: "Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan pegawai negeri sipil untuk patuh terhadap tugas dan menjauhi larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan."

Dari definisi tersebut, dapat disarikan bahwa disiplin pegawai adalah tindakan seorang pegawai yang sesuai dengan aturan atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dan jika aturan ini dilanggar, sanksi akan diterapkan. Hukuman disiplin bertujuan untuk mendidik dan menciptakan efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin.

Jenis pelanggaran disiplin meliputi kategori disiplin ringan, sedang, dan berat, serta mengakibatkan sanksi yang berbeda. Bagi pelanggaran terhadap ketentuan dan peraturan jam kerja, sanksi disiplin berupa teguran lisan akan diberlakukan setelah absen tidak hadir selama 5 hari. Teguran tertulis akan diberikan jika absen tidak hadir selama 10 hari, dan pernyataan tidak puas secara tertulis akan diberikan jika absen tidak hadir selama 15 hari. Untuk absen tanpa alasan yang sah selama 16-20 hari kerja, sanksi berupa penundaan kenaikan gaji selama 1 tahun akan dijatuhkan. Absen selama 21-25 hari kerja akan mengakibatkan penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun. Penurunan pangkat akan diberlakukan jika absen selama 26-30 hari kerja, dengan tingkatan penurunan setingkat lebih rendah. Selanjutnya, bagi mereka yang absen selama 31-35 hari akan mendapat sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun. Jika absen selama 36-40 hari,

mereka akan diturunkan jabatannya setingkat lebih rendah. Pembebasan dari pekerjaan akan diberlakukan jika absen selama 41-45 hari. Khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil yang absen selama 46 hari atau lebih, mereka akan dipecat atau diberhentikan dengan tidak hormat.

Tingkatan dan jenis hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8, dapat diringkas sebagai berikut:

1. Tingkat hukuman disiplin terbagi menjadi:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana yang disebutkan pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; atau
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang seperti yang tertera pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - 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;
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan;
4. Jenis hukuman disiplin berat seperti yang dijelaskan pada ayat (1) huruf c mencakup:

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

Dalam peraturan tersebut, terdapat dua jenis pelanggaran disiplin yang dibedakan, yaitu pelanggaran administratif dan pelanggaran non-administratif.

1. Pelanggaran Administratif:

- a. Tidak melaksanakan sumpah/janji sebagai PNS.
- b. Tidak memenuhi kewajiban untuk ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.
- c. Tidak melaporkan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara).
- d. Melanggar ketentuan mengenai jam masuk kerja dan jam kerja.
- e. Tidak mengikuti prosedur yang berlaku dalam pelaporan pernikahan dan permohonan izin penceraian.
- f. Tidak memberikan izin atau kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensinya, dan sebagainya.

2. Pelanggaran Non-Administratif:

- a. Tidak menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan terhadap semua pihak, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.
- b. Mengungkapkan informasi rahasia jabatan.

- c. Tidak memanfaatkan Barang Milik Negara (BMN) secara optimal.
- d. Penyalahgunaan wewenang.
- e. Menerima hadiah atau pemberian yang terkait dengan jabatan.
- f. Melakukan pungutan di luar ketentuan.
- g. Menjalankan aktivitas yang merugikan kepentingan negara.
- h. Memberikan dukungan kepada Calon Presiden/Wakil Presiden, Calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, Calon Anggota DPR, DPD, DPRD, atau yang sejenisnya tanpa mematuhi ketentuan yang berlaku, dan sebagainya.

Disiplin dapat dijelaskan sebagai sikap yang menunjukkan penghargaan, ketaatan, dan kesediaan untuk mematuhi semua aturan, baik yang tercatat maupun yang tidak tertulis. Selain itu, disiplin juga mencakup tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan, serta siap menerima konsekuensi jika melanggar peraturan. Menerapkan disiplin yang kuat di dalam suatu organisasi sangat penting, karena hal ini mencerminkan ketaatan terhadap aturan yang harus diikuti oleh semua anggota staf.

Isu kedisiplinan pegawai memiliki tingkat penting yang signifikan, terutama dalam upaya untuk mempercepat dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, aparatur pemerintah, sebagai pendorong utama pembangunan, seharusnya menjadi pelopor dalam mengatasi masalah kedisiplinan. Mengingat kompleksitas dan tingkat tanggung jawab yang besar dari aparatur pemerintah, mereka perlu

terus meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Handoko (2012:208), disiplin dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah manajemen yang dilakukan untuk melaksanakan standar-standar operasional.

Untuk mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, diperlukan tingkat kedisiplinan yang kuat dari individu yang terlibat. Menurut Hasibuan (2006:194), "Kedisiplinan yang efektif mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya." Kedisiplinan yang baik ini mampu memotivasi semangat kerja, meningkatkan produktivitas perusahaan, memperbaiki hubungan antara karyawan, dan juga berdampak positif pada masyarakat dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, semangat kerja seorang pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dapat digambarkan sebagai suatu kesadaran diri, semangat untuk berkolaborasi, kebahagiaan dalam menjalankan tugas, dan partisipasi aktif dalam kegiatan. Pegawai yang memiliki semangat tinggi merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, dan sebagai hasilnya, mereka menunjukkan sikap positif seperti loyalitas, kerjasama tim, rasa bangga terhadap Kantor Kecamatan, dan ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 86, menekankan pentingnya menjaga kedisiplinan dalam menjalankan tugas PNS. Dalam hal ini,

instansi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjalankan penegakan disiplin terhadap PNS dan mengambil berbagai tindakan untuk meningkatkan kedisiplinan. PNS yang melanggar disiplin akan dikenai sanksi disiplin. Demikian pula, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 1 Ayat 1, mengartikan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagai kemampuan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan hukum atau peraturan kedisiplinan, yang apabila dilanggar akan berakibat pada penerapan sanksi hukuman. Ini juga berlaku di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, di mana pelanggaran aturan disiplin oleh pegawai akan dihukum. Pemberian sanksi hukuman bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan memberikan pembelajaran kepada pegawai agar patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Proses pemberian hukuman dilakukan dengan adil dan tegas kepada semua pegawai, sehingga tujuan penegakan disiplin dapat tercapai.

Disiplin kerja merupakan salah satu instrumen yang dimanfaatkan oleh manajer dengan tujuan untuk mengubah perilaku individu, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan individu terhadap aturan yang berlaku di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:44). Dalam konteks organisasi, penting untuk memberikan pembinaan kepada pegawai guna mencegah pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Demikian pula, Kepala Camat Sematang Borang Kota

Palembang terus berinteraksi dengan pegawai-pegawai dalam upaya untuk membahas perilaku mereka dan meningkatkan kualitas perilaku pegawai.

METODE PENELITIAN

Creswell, seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2019:2), menjelaskan bahwa metode penelitian adalah rangkaian kegiatan yang melibatkan pengumpulan data, analisis, dan pemberian interpretasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Penulis menyatakan bahwa metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Empat kata kunci yang diperhatikan dalam hal ini adalah cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengeksplorasi masalah seputar Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang memberikan gambaran tentang keadaan yang terjadi. Pemilihan jenis penelitian kualitatif dijustifikasi oleh efektivitasnya dalam memberikan gambaran dan pemahaman mendalam terhadap objek penelitian berdasarkan data yang telah terkumpul.

PEMBAHASAN

Dengan pendekatan ini, proses implementasi kebijakan baru dimulai setelah penetapan tujuan-tujuan kebijakan, pembuatan program pelaksanaan, serta penyediaan sumber

daya kebijakan seperti dana, sarana, dan prasarana yang mendukung. Selain itu, sumber daya manusia (pelaku/agen kebijakan) dan alat kontrol pelaksanaan kebijakan harus ditetapkan dan dialokasikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan, diperlukan tahap-tahap implementasi yang terdiri dari empat indikator, yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Organisasi yang telah terbukti baik. Semua ini dikaitkan dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

A. Implementasi Kebijakan

Menurut Edward III sebagaimana diungkapkan dalam karya Widodo (2010:96), implementasi dianggap sebagai elemen krusial dalam administrasi publik dan kebijakan publik. Ini merupakan tahap kebijakan yang terletak di antara pembentukan program dan dampak kebijakan terhadap masyarakat yang terpengaruh. Kebijakan, dalam konteks ini, didefinisikan sebagai ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk membimbing tindakan yang direncanakan dan menjaga konsistensi dalam pencapaian tujuan tertentu. Dengan demikian, keterkaitan antara implementasi, administrasi publik, dan kebijakan publik sangat erat.

Terfokus pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, fokusnya adalah Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang.

Dalam lingkup studi kebijakan publik, implementasi tidak sekadar terbatas pada mekanisme mengubah keputusan politik menjadi prosedur rutin melalui saluran birokrasi. Lebih dari itu, implementasi melibatkan konflik, pengambilan keputusan, dan distribusi keuntungan dari kebijakan. Dalam suatu kebijakan atau program, tingkat keberhasilan dipengaruhi oleh sejauh mana perubahan yang diinginkan oleh kebijakan dapat diwujudkan. Biasanya, kebijakan yang menargetkan perubahan besar akan menghadapi perlawanan, baik dari kelompok sasaran maupun dari pihak yang melaksanakannya, yang mungkin mengalami kesulitan atau merasa dirugikan. Dengan demikian, implementasi dianggap sebagai aspek yang sangat krusial dalam seluruh proses kebijakan.

1. Komunikasi

Menurut George C. Edward III, seperti yang dikutip oleh Widodo (2011:97), komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pihak yang berkomunikasi (komunikator) kepada penerima pesan (komunikan). Dalam konteks kebijakan publik, komunikasi kebijakan mengacu pada proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (policy makers) kepada para pelaksana kebijakan (policy implementors). Widodo menambahkan bahwa penting bagi informasi kebijakan disampaikan kepada para pelaksana kebijakan agar mereka dapat memahami esensi, tujuan, arah, dan kelompok sasaran kebijakan tersebut. Hal ini bertujuan agar pelaksana kebijakan dapat mempersiapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk melaksanakan

kebijakan dengan efektif, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Komunikasi dalam implementasi kebijakan melibatkan beberapa dimensi kunci, yakni transformasi informasi, kejelasan informasi, dan konsistensi informasi. Dimensi transformasi menekankan bahwa informasi tidak hanya perlu disampaikan kepada pelaksana kebijakan, tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak terkait lainnya. Dimensi kejelasan menuntut agar interpretasi terhadap kebijakan dapat dipahami dengan jelas oleh pelaksana kebijakan, kelompok sasaran, dan pihak terkait. Sementara itu, dimensi konsistensi membutuhkan agar informasi yang disampaikan konsisten, sehingga tidak menimbulkan kebingungan di antara pelaksana kebijakan, kelompok sasaran, dan pihak terkait. Keseluruhan proses komunikasi ini diperlukan agar implementasi kebijakan dapat berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.

Komunikasi di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang telah berlangsung dengan baik, terarah, dan konsisten, terutama dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam konteks ini, koordinasi antar pegawai dijaga dengan baik.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek komunikasi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa interaksi yang saling berjalan tersebut memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan kebijakan disiplin bagi pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, para petugas pelaksana

bekerja sama secara efektif untuk mencegah terjadinya ketidaknyamanan dalam komunikasi antar pegawai, sesuai dengan arahan kebijakan yang berlaku.

2.Sumber Daya

Menurut Edward III sebagaimana dikutip oleh Widodo (2010:98), sektor sumber daya memainkan peran krusial dalam pelaksanaan kebijakan, mencakup sumber daya manusia, anggaran, peralatan, dan kewenangan. Edward III, seperti yang disampaikan dalam Winarno (2007:184-185), mengungkapkan bahwa data mengenai "ketaatan personil" sulit diperoleh, dan banyak kebijakan publik tidak terealisasi karena kurangnya pemahaman masyarakat tentang tindakan yang harus diambil atau cara memantau ketaatan.

Sumber daya sendiri merujuk pada nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur dalam kehidupan, tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga nonfisik. Sumber daya dapat berubah, baik dalam hal pertumbuhan maupun kehilangan, serta ada yang bersifat tetap.

Berdasarkan penelitian di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa sumber daya, terutama dalam hal staf, keuangan, dan fasilitas, sudah memadai untuk mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Desposisi

Sesuai dengan konsep Edward III yang diuraikan oleh Widodo (2010:104), Determinasi dapat diartikan sebagai tekad, keinginan, dan kecenderungan pihak-pihak yang

terlibat dalam pembuatan kebijakan untuk menjalankannya dengan sepenuh hati sehingga tujuan dari kebijakan tersebut dapat tercapai. Untuk mencapai keberhasilan implementasi kebijakan secara efektif dan efisien, penting bagi pelaksana kebijakan untuk tidak hanya memahami tugas yang harus dilakukan, tetapi juga memiliki keterampilan dan semangat untuk menjalankan kebijakan tersebut.

Tendensi perilaku atau sifat-sifat dari para pelaksana kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau target yang ditetapkan. Sifat-sifat kunci yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan, seperti kejujuran dan komitmen yang tinggi, memiliki peran penting. Kejujuran membimbing pelaksana untuk tetap berpegang pada program yang telah ditetapkan, sementara komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan situasi di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang, pegawai di sana menunjukkan sikap yang positif dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka. Hal ini didukung oleh sistem kepemimpinan yang sangat terbuka, dengan keinginan besar untuk melaksanakannya. Setiap pegawai diharapkan saling memperhatikan dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas masing-masing.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi juga sangat penting dalam mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana kebijakan harus dapat mendukung kebijakan dengan jalan melakukan koordinasi yang baik. Menurut Edward III dalam

Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni :

a. Standard Operational Procedure (SOP)

Menurut Winarno (2005:150), “*Standard Operational Procedure (SOP)* merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas”.

Birokrasi merupakan struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hierarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur.

Berdasarkan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berlaku di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang, sudah terlaksana dengan baik karena pegawai sudah melaksanakan struktur birokrasi yang terstruktur sehingga merealisasikan disiplin negeri sipil.

a. Fragmentasi

Birokrasi ini dimaksudkan sebagai suatu sistem otoritas yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai macam peraturan untuk mengorganisir tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh banyak orang.

Berdasarkan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berlaku di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang, fragmentasi sudah bagus dan terstruktur.

Berdasarkan uraian di atas yang telah ditetapkan sudah sesuai tugas dan

wewenangannya masing-masing hanya saja petugas perlu disiplin dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya masing-masing.

B. Tingkat Hukuman Disiplin

Berikut ini kita membahas tingkat hukuman disiplin. Tingkat hukuman disiplin yang dimaksud ialah sebagai berikut:

1. Hukuman Disiplin berupa Teguran Lisan bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran disiplin baik meliputi ketidakdisiplin dalam jam kerja baik dalam kehadiran atau pun tidak bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya. Hukuman disiplin berupa teguran lisan di sampaikan dengan memotivasi agar pegawai lebih termotivasi untuk disiplin.
2. Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis diberikan agar pegawai lebih patuh terhadap peraturan yang di buat sanksi berupa tertulis lebih efektif di berikan karena sanksi berupa tertulis adanya perjanjian di sanksi tersebut.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis bertujuan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas terhadap PNS sehingga tidak terulang kembali dan sebagai contoh bagi pegawai lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi telah terlaksana sesuai aturan yang ada. Adapun 3 (tiga) indikator yang terdapat di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2 yang diantaranya tentang Teguran Lisan, Teguran Tertulis dan Pernyataan Tidak Puas sudah terlaksanakan dengan optimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran bagi PNS di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang teruskan berkarya buat kepetingan orang banyak dan disiplin sesuai peraturan yang berlaku sehingga semua urusan berjalan lancar. Peran Camat juga dihimbau lebih kreatif untuk mengingatkan kedisiplinan pegawai serta memberikan sanksi yang telah ditetapkan, adil dan terukur sesuai peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan sehingga membangun kebiasaan pegawai untuk disiplin.