

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN  
2021 TENTANG DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI  
KECAMATAN SEBERANG ULU 2 KOTA PALEMBANG  
(STUDI KASUS PASAL 8 AYAT 1)**

**JURNAL**

**YUDI WARDANA  
19.11.228  
ADMINISTRASI NEGARA**

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the effectiveness of employee work discipline in improving employee performance at the Palembang City Manpower Service. And to find out what factors are involved in implementing Employee Performance Improvement at the Palembang City Manpower Office*

*The hypothesis in this research is that there is a significant influence between discipline and employee performance and the provision of employee work benefits. Data collection was carried out by observation, interviews, documentation and literature study.*

*Effectiveness of employee work discipline at the Palembang City Manpower Service has been going very well. This can be seen from the goals and abilities, exemplary leadership, justice, inherent supervision, punitive sanctions, firmness, human relations that have been implemented well.*

*The performance of employees at the Palembang City Manpower Service is quite good, with strategic efforts to achieve goals, standards, feedback, tools or facilities provided, competence, motivation and opportunities given to employees, which makes employees enthusiastic about improving their performance.*

***Keywords: Effectiveness of Employee Work Discipline in Improving Employee Performance***

**PENDAHULUAN**

ASN sebagai Aparatur Sipil Negara memiliki peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan nasional guna mewujudkan tujuan nasional. Tujuan nasional bangsa Indonesia tertuang di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap

bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan tergantung dari kesempurnaan Aparatur

Sipil Negara yakni Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai tugas untuk mengayomi masyarakat serta memberikan pelayanan yang berkualitas, jujur, adil dan merata kepada masyarakat untuk mewujudkan tujuan nasional pemerintah.

Pegawai negeri sipil bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Pendayagunaan PNS terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat.

Tujuan nasional negara Indonesia tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan nasional tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan secara sistematis dan

realisasi yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya, Pegawai negeri yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut maka Untuk mewujudkan pegawai negeri yang penuh tanggungjawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya.

Dalam mencapai suatu keberhasilan negara perlu adanya kedisiplinan bagi para pegawainya, disiplin merupakan hal yang harus ditanamkan di dalam diri tiap pegawai, kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan yang berlaku. dalam peraturan disiplin pegawai negerin sipil tercantum dalam peraturan pemerintah republik Indonesia No. 94 tahun 2021, tentang disiplin pegawai negeri sipil, yang di maksud antara lain :

1. Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaatin kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taatin atau di langgar di jatuhkan hukuman disiplin
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Pelanggaran disiplin adalah setiap

ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

5. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.
6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Dengan demikian pegawai negeri sipil sebagai penyelenggara pemerintah diuntut untuk disiplin dalam menjalankan tugasnya. Apa lagi era otonomi daerah ini, disiplin pegawai menjadi sangat penting karena kekuatan daerah terletak pada aparatur pemerintah daerah yang berangkutan, terutama disiplin dalam pelaksanaan tugas untuk mendapatkan hasil kerja yang baik

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja yang ditanamkan instansi kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pemerintah. oleh karna itu setiap pimpinan harus berusaha agar bawahnya mempunyai disiplin yang baik.

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS menyusun aparatur negara yang baik dan benar, landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti telambat datang ke kantor, tidak mengikuti kegiatan apel pagi, serta ada pegawai yang keluar di saat jam kerja, semua ini menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi, sikap tidak disiplin dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian

dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai Negeri Sipil baik sebagai sebuah terapi ataupun pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi negara

Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur Negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materil maupun moral terhadap semua tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya membuat kekecewaan di masyarakat. Hal-hal lain yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai negeri sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran di tempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidak profesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat

Aparatur Sipil Negara sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia. Dalam suatu insatnsi, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penjatuhan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat kepada para ASN, sebagai salah satu contoh bentuk komitmen yang kuat dari para pejabat pemerintah untuk menegakan peraturan disiplin aparatur sipil negara guna mewujudkan ASN yang bermoral, berdisiplin, handal dan profesional dalam melayani masyarakat.

Walaupun pemerintah sudah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan salah satunya adalah peraturan pemerintah No. 94 tahun 2021 yang merupakan koreksi atas peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS dengan tujuan menjadikan sosok PNS yang disiplin, bermoral, berwibawa dan profesional dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan, namun realita dan faktanya masih banyak PNS yang melanggar peraturan disiplin PNS terutama pasal 4 huruf f tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor, kecamatan Seberang Ulu II merupakan suatu kecamatan yang terdapat di kota Palembang, di kecamatan ini, berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, di temukan beberapa indikasi permasalahan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai yaitumasih adanya pegawai terlambat

masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan sebagaimana sesuai dengan keputusan presiden nomor 86 tahun 1995. Tentang jam kerja pegawai negeri sipil senin-kamis jam 07:30 s/d 16:00 dan untuk hari jumat jam 07:30 s/d 16:30, masih ada pegawai yang kurang disiplin karena keluar kantor untuk urusan pribadi sesuai dengan undang-undang aparatur sipil negara nomor 53 tahun 2014, serta ketentuan dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yaitu penindakan terhadap pegawai negeri sipil yang berkeliruan pada jam kerja., masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya, sesuai dalam peraturan pemerintah Indonesia nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 3 huruf e yaitu melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang.”**

## LANDASAN TEORI

Implementasi merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Menurut Reply dan Frankilin (dalam Winarno, 2014:148) implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah Undang-Undang ditetapkan yang memberikan otoritas program kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata. Implementasi

suatu kebijakan pada dasarnya adalah suatu perubahan atau transformasi yang bersifat multiorganisasi, dimana perubahan yang diterapkan melalui strategi implementasi kebijakan ini mengaitkan berbagai lapisan masyarakat.

Menurut Deddy Mulyadi (2018:47) implementasi kebijakan adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarah yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola *input* untuk menghasilkan *output* atau *outcome* bagi masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan sangat ditentukan oleh strategi implementasi kebijakan yang tepat yang mampu mengakomodasi berbagai pandangan dan kepentingan yang berbeda dalam masyarakat. Proses implementasi kebijakan itu sendiri bergerak dalam empat lapisan lingkungan institusional yaitu:

1. Konstitusional, terkait dengan peraturan perundang-undang yang merupakan keputusan politik.
2. Kolektif, proses implementasi kebijakan merupakan keputusan bersama dari berbagai kekuatan dan kepentingan yang ada dalam masyarakat.
3. Operasional, proses implementasi adalah keputusan yang bersifat operasional yang bergerak dalam situasi yang sudah terbentuk. Melalui kebijakan, diharapkan dapat menimbulkan perubahan-perubahan ke arah yang dikehendaki.
4. Distribusi, pada proses ini diharapkan dapat menyebarkan hasil dari suatu kebijakan atau dapat menimbulkan perubahan yang merupakan hasil dari suatu kebijakan.

Menurut Rian Nugroho (dalam

Mulyadi, 2018:51) makna implementasi kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih tidak kurang. Untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan, ada dua pilihan langkah yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Mulyadi, 2018:47) menyatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta baik secara individu maupun kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan. Implementasi kebijakan mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahan apa yang seharusnya terjadi setelah program dilaksanakan. Implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan instansi yang bertanggung jawab untuk kebijakan tersebut, namun juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial.

Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri atas beberapa tahapan yakni:

1. Tahapan pengesahan peraturan perundang-undangan.
2. Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana.
3. Kesiadaan kelompok sasaran untuk

menjalankan keputusan.

4. Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki maupun tidak.
5. Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana.
6. Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundang-undangan.

Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni:

1. Penyiapan sumber daya, unit dan metode.
2. Penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterimakan dijalankan.
3. Penyediaan layanan, pembayaran dan hal lain secara rutin.

Oleh karena itu, implementasi sebuah kebijakan merupakan tindakan sistematis dari pengorganisasian, penerjemahan dan aplikasi. Berikut ini tahapan-tahapan operasional implementasi sebuah kebijakan:

1. Tahapan Interpretasi

Tahapan ini merupakan tahapan penjabaran sebuah kebijakan yang bersifat abstrak dan sangat umum ke dalam kebijakan atau tindakan yang bersifat lebih manajerial dan operasional. Kebijakan abstrak biasanya tertuang dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Eksekutif dan Legislatif, bisa berbentuk Perda ataupun Undang-Undang. Kebijakan manajerial biasanya tertuang dalam bentuk Keputusan Eksekutif yang bisa merupakan Peraturan Presiden maupun Keputusan Kepala Daerah, sedangkan kebijakan operasional berupa keputusan pejabat pemerintah bisa berupa Peraturan Menteri ataupun Keputusan Kepala Dinas terkait. Kegiatan dalam tahap ini tidak hanya berupa proses komunikasi dan sosialisasi kebijakan tersebut, baik

yang berbentuk abstrak maupun operasional kepada para pemangku kepentingan.

## 2. Tahapan Pengorganisasian

Kegiatan pertama tahap ini adalah penentuan pelaksana kebijakan yang setidaknya dapat diidentifikasi sebagai instansi pemerintah (baik pusat maupun daerah), sektor swasta, LSM maupun komponen masyarakat. Setelah pelaksana kebijakan ditetapkan maka dilakukan penentuan prosedur tetap kebijakan yang berfungsi sebagai pedoman, petunjuk dan referensi bagi pelaksana dan sebagai pencegah terjadinya kesalahpahaman saat para pelaksana tersebut mengalami masalah. Prosedur tetap tersebut terdiri atas Prosedur Operasional Standar atau Standar Pelayanan Minimal. Langkah berikutnya adalah penentuan besar anggaran biaya dan sumber pembiayaan. Sumber pembiayaan ini bisa diperoleh dari sektor pemerintah (APBN/APBD) maupun sektor lain (swasta atau masyarakat). Selain itu juga diperlukan penentuan peralatan dan fasilitas yang diperlukan, sebab peralatan tersebut akan berperan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kebijakan. Langkah selanjutnya penetapan manajemen pelaksana kebijakan, diwujudkan dalam penentuan pola kepemimpinan dan koordinasi pelaksanaan, dalam hal ini penentuan point pelaksana kebijakan. Setelah itu, jadwal pelaksanaan implementasi kebijakan segera disusun untuk memperjelas hitungan waktu dan sebagai salah satu alat penentu efisiensi implementasi suatu kebijakan.

## 3. Tahapan Implikasi

Tindakan dalam tahap ini adalah perwujudan masing-masing tahapan yang telah dilaksanakan sebelumnya.

Dalam proses implementasi sebuah kebijakan, para ahli mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sebuah kebijakan.

## METODE PENELITIAN

Dalam hal ini penulis mengemukakan bahwa, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2)

Sehingga dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang, jenis penelitiannya adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran keadaan yang terjadi. Jenis penelitian kualitatif diambil karena lebih efektif terhadap gambaran maupun keadaan objek berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan.

## PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengenai Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang, maka berikut dilakukan pembahasan.

### 5.2.1 Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang

#### A. Implementasi Kebijakan

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang, maka berikut dilakukan pembahasan dan hasil penelitian.

### **1. Komunikasi**

Menurut George C. Edward III dalam Subarsono (2005:102), adalah komunikasi. Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi (atau pentransmisian informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat. Terdapat indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi yaitu:

#### **a. Kejelasan**

Menurut Edward III dalam Subarsono (2005:102) Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus jelas dan tidak ambigu/mendua.

Hasil penelitian dari sub indikator kejelasan dapat disampaikan bahwa penyuluhan dan himbauan yang

dilakukan telah diterima pegawai dengan baik berbicara mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan urusan vital dari suatu daerah Kejelasan informasi yang diberikan sangat diperlukan.

Kejelasan informasi yang ada di Kantor Kecamatan Seberang Ulu 2 dalam penanganan sudah baik. Sebab perintah yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak membingungkan. Hal ini sesuai dengan teori Edward III dalam Sharsono (2005:102) bahwa kejelasan komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrat*) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua) ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.

#### **b. Konsistensi**

Hasil penelitian dari sub indikator konsistensi di atas dapat disampaikan bahwa sarana komunikasi yang digunakan konsisten dari waktu ke waktu. Sebab media yang digunakan dianggap sukses dalam mensosialisasikan peraturan.

Hasil wawancara yang didapatkan penulis menunjukkan bahwa pihak Kantor Kecamatan Seberang Ulu 2 secara konsisten menyampaikan komunikasi yang sama. Apa yang dilakukan mengindikasikan bahwa pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 berusaha untuk melaksanakan peraturan dengan baik.



Upaya yang dilakukan sudah baik dan sesuai dengan teori Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa pemerintah yang diberikan dalam melaksanakan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan dan dijalankan. Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

Berdasarkan ketiga sub indikator di atas, Maka secara keseluruhan dapat disampaikan bahwa komunikasi dalam Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang disampaikan kepada pegawai melalui penyuluhan dan petugas juga memberikan himbauan dengan cara berkerjasama dengan pihak Kecamatan. Himbauan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berupa diadakannya musyawarah dan memberikan Surat edaran. Sosialisasi dan Musyawarah yang dilakukan telah diterima pegawai dengan baik. Apalagi berbicara mengenai Kedisiplinan yang merupakan urusan vital dari suatu daerah. Kejelasan informasi yang diberikan sangat diperlukan. sarana komunikasi yang digunakan konsisten dari waktu ke waktu. Sebab media yang digunakan dianggap sukses dalam mensosialisasikan peraturan.

## **2. Sumber Daya**

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut George C Edward III dalam Subarsono (2005:102), Indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu Sumber Daya manusia,

Sumber Daya Fasilitas dan Sumber Daya finansial. Berikut hasil penelitian yang dilakukan penulis:

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut George C Edward III dalam Subarsono (2005:102), Indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu Sumber Daya manusia, Sumber Daya Fasilitas dan Sumber Daya finansial. Berikut hasil penelitian yang dilakukan penulis:

### **a. Staff**

Sumber daya dalam implementasi kebijakan adalah Staf atau pegawai. Kegagalan sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementasi saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecakapan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam implementasi kebijakan.

Edward III dalam Subarsono (2005:102) menyatakan bahwa Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, atau tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup tetapi diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas

yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

#### **b. Sarana dan prasarana**

Hasil wawancara dapat disampaikan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki dalam kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kursi, Alat ATK, Sound sistem, Laptop dan Printer. Fasilitas yang dimiliki Kantor Kecamatan Seberang Ulu 2 mampu menunjang pelaksanaan kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan di Kecamatan Seberang Ulu 2. 75% fasilitas yang dimiliki masih bisa dioperasikan dalam penanganan kegiatan dan memberikan kemudahan bagi pegawai.

Hasil wawancara di atas sesuai dengan teori Edward III dalam Subarsono (2005:102) Fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukan dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

#### **c. Finansial**

Hasil wawancara dapat disampaikan bahwa Sumber Dana Finansial dalam Disiplin Pegawai Negeri Sipil bersumber dari APBD Kota Palembang,

Adanya pelaksanaan kegiatan sudah pasti membutuhkan limpahan dana agar kegiatan dapat berjalan dengan baik. Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kegiatan yang sangat vital dalam kehidupan bermasyarakat Untuk itu dibutuhkan dukungan dana anggaran. Dana anggaran dalam kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan

di Kecamatan Seberang Ulu 2 didapatkan dari APBD yang masuk. Hal ini menyebabkan pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

Hasil wawancara sesuai dengan teori Edward III dalam Subarsono (2005:102) sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/ kebijakan pemerintah. Sebab, tanpa kehandalan implementor, kebijakan berjalan lambat dan seadanya. Sedangkan sumber daya finansial menjamin keberlangsungan program/kebijakan. Tanpa ada dukungan finansial yang memadai, program tak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran.

### **3. Disposisi**

Disposisi yang di implementasikan pada Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang, pengurus Kecamatan Seberang Ulu 2 dalam melaksanakan fungsinya melalui pendekatan secara kekeluargaan dengan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut George Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa Implementasi kebijakan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disposisi. Disposisi adalah 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 oleh Pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses

implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Berdasarkan pendapat diatas maka Indikator Disposisi yang merupakan Konsep Model Implementasi menurut George Edward III dalam Subarsono (2005:102) yang digunakan dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang melalui pendekatan secara kekeluargaan dilihat pengurus Kecamatan merespon setiap permasalahan yang ada pada Pegawai Negeri Sipil.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa petugas Kecamatan Seberang Ulu 2 melaksanakan dan mematuhi peraturan yang berlaku sehingga setiap kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan merupakan wujud dari rasa patuh tersebut.

#### **a. Sikap Pelaksana**

Hasil wawancara yang didapatkan sesuai dengan teon Edward III dalam Suharsono (2005:102) bahwa Apabila pelaksanaan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan melaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

#### **4. Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi yang diimplementasikan pada Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang masih perlu binaan dan dukungan dari Pemerintah terkait.

Menurut George Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa Struktur birokrasi/ organisasi yang bertugas yang mengimplementasikan

kebijakan yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satunya dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (*standar operating Procedures* atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang baik dapat berjalan dengan maksimal dalam penerapan suatu kebijakan.

Berdasarkan pendapat diatas maka struktur birokrasi/organisasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang. karena struktur birokrasi yang ada masih perlu arahan dan dukungan dari pemerintahan terkait.

Keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau direalisasikan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalar. melakukan koordinasi dengan baik. Dua karakteristik, menurut Edward III

dalam Subarsono (2005:102) yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik, yaitu dengan melakukan :

**a. *Standard Operational Procedure* (SOP)**

Hasil wawancara dapat disampaikan bahwa kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah memiliki *Standard Operational Procedure* (SOP) yang jelas. *Standard Operational Procedure* (SOP) tersebut merupakan petunjuk agar dalam pelaksanaan kegiatan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Standar operasi yang dilakukan oleh pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 merupakan suatu rangkaian kegiatan yang baku dan menjadi rutinitas kegiatan sehari-hari. *Standard Operational Procedure* (SOP) yang ada menjadi dasar aturan dalam pelaksanaan kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Hasil wawancara yang didapat sesuai dengan teori Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan atau standar minimum yang dibutuhkan maka pegawai membutuhkan *Standar Operating Prosedur*.

**b. *Fragmentasi***

*Fragmentasi* merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi". Pada umumnya, semakin besar koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan keberhasilan program atau kebijakan.

Hasil wawancara di atas kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah memiliki *Standard Operational*

*Procedure* (SOP) yang jelas. *Standard Operational Procedure* (SOP) tersebut merupakan petunjuk agar dalam pelaksanaan kegiatan dapat mencapai hasil yang maksimal setiap unit kerja memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan kegiatan. Tugas dan tanggung jawab tersebut sudah diatur dalam Tupoksi yang ada.

**B. *Disiplin Aparatur Sipil Negara***

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2, maka berikut dilakukan pembahasan dan hasil penelitian.

**1. *Jenis Hukuman Disiplin Ringan***

Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**a. *Teguran lisan***

Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dituangkan dalam surat keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum serta dinyatakan secara lisan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dan disampaikan kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Hasil wawancara yang didapat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 (Pasal 8 Ayat 1), Pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 kota Palembang memberikan sanksi apabila ada tindak pelanggaran kedisiplinan dari Pegawai Negeri Sipil, teguran tersebut terdiri dari sanksi ringan, sedang, dan berat. Sanksi tersebut diberikan sesuai dengan apa yang dilanggar.

bahwa untuk melaksanakan Pembentukan RT harus memiliki minimal 100 kepala keluarga, apabila tidak mencukupin akan dilakukan penggabungan dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat.

**b. Teguran tertulis**

merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Hasil wawancara di atas kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dimana .pihak kecamatan seberang ulu 2 menindak tegas para Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanPa adanya keterangan. Dengan diberikanya surat Teguran Tertulis.

**c. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis**

Pernyataan tidak puas secara tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

Hasil wawancara di atas kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dimana .pihak kecamatan seberang ulu 2 menindak tegas para Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanda adanya keterangan. Dengan diberikanya surat Pernyataan tidak puas secara tertulis apabila Pegawai Negeri Sipil tidak masuk 7-10 bahkan jika tidak masuk tanpa alasan sah dan melanggar aturan jam kerja selama 10 hari kerja diberi sanksi tambahan. Pemerintah akan menyetop pemberian gaji sejak bulan berikutnya.

**2. Hukuman Disiplin Sedang**

merupakan jenis hukuman Sedang yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

**a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan**

Hukuman Disiplin Sedang dijatuhkan kepada PNS yang tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional

Hasil wawancara di atas kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dimana .pihak kecamatan seberang ulu 2 menindak tegas para Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Dengan diberikanya Sanksi Hukuman Sedang berupa Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan

**b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan**

merupakan jenis hukuman Sedang yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

Hasil wawancara di atas kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dimana .pihak kecamatan seberang ulu 2 menindak tegas para Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa

adanya keterangan selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan

Dengan diberikannya surat Pernyataan tidak puas secara tertulis apabila Pegawai Negeri Sipil tidak masuk bahkan jika tidak masuk tanpa alasan sah dan melanggar aturan jam kerja diberi sanksi Sedang. Pemerintah akan melakukan pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% Selama 9 Bulan.

**c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan**

merupakan jenis hukuman Sedang yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Hasil wawancara di atas kegiatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dimana pihak kecamatan seberang ulu 2 menindak tegas para Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

**3. Hukuman Disiplin Berat**

Hukuman Disiplin Berat dijatuhkan kepada PNS yang tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya.

**a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan**

Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional.

Hasil wawancara di atas, dapat disampaikan bahwa Pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 kota Palembang memberikan sanksi hukuman berat apabila ada tindak pelanggaran kedisiplinan dari Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan

**b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan**

Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional.

Hasil wawancara di atas, dapat disampaikan bahwa Pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 kota Palembang memberikan sanksi hukuman berat apabila ada tindak pelanggaran kedisiplinan dari Pegawai Negeri Sipil, berupa Hasil wawancara di atas, dapat disampaikan bahwa Pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 kota Palembang memberikan sanksi hukuman berat apabila ada tindak pelanggaran kedisiplinan dari Pegawai Negeri Sipil, yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh)

hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

**c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai**

**PNS.**

Seorang PNS dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat atau dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun.

Hasil wawancara di atas, dapat disampaikan bahwa Pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 kota Palembang memberikan sanksi hukuman berat apabila ada tindak pelanggaran kedisiplinan dari Pegawai Negeri Sipil, berupa Hasil wawancara di atas, dapat disampaikan bahwa Pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 kota Palembang memberikan sanksi hukuman berat apabila ada tindak pelanggaran kedisiplinan dari Pegawai Negeri Sipil, berupa Pegawai Negeri Sipil yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan 4. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang, sudah terlaksana dengan baik serta kejelasan dalam informasi sudah sangat baik, begitupun dengan konsistensi yang digunakan cukup optimal. Sebab media yang digunakan dianggap sukses dalam mensosialisasikan peraturan. Sumber daya sudah sangat baik Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 2 cukup optimal. Disposisi dilakukan dengan cara kekeluargaan sehingga apa yang menjadi keinginan Pegawai Negeri Sipil tercapai. Struktur Birokrasi sudah sangat baik karena sudah berpedoman pada *Standard Operational Procedure* (SOP).

Dari Disiplin Aparatur Sipil Negara pihak Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang bertindak tegas dalam mengatasi pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil.

### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran penulis adalah sebagai berikut:

Diharapkan untuk kejelasan dalam informasi, sumber daya, disposisi, Struktur Birokrasi, dan Hukuman Disiplin Ringan dapat dipertahankan dengan kualitas yang semakin ditingkatkan juga dan untuk *Standard Operational Procedure* (SOP) agar tetap di pertahankan. agar dapat mempermudah dalam menjalankan proses Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu 2 Kota Palembang.

