

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DIKANTOR KECAMATAN KEMUNING KOTA PALEMBANG

Oleh :
NANDA TIARA
19.11.303

ABSTRACT

NANDA TIARA, 2023, *Implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 Concerning Civil Servant Discipline at the Kemuning District Office, Palembang City Department of State Administration at the Satya Negara Palembang School of Administration, main supervisor (I) Ir.H Heru Adi Putranto, M.Si and assistant supervisor (II) M. Sattarudin, S.Sos., M.Si*

Discipline will not only improve employee behavior but minimize disciplinary problems in the future through positive superior-subordinate relationships. Sub-district leadership shows that it is still not optimal, because the implementation of Camat leadership, especially in improving discipline in the form of guidance, has not been carried out continuously, this is still seen in the obedience of employees in carrying out daily tasks.

The purpose of this study is to find out and research how to implement civil servant discipline based on government regulations (PP 94 of 2021) at the Kemuning District Office, Palembang City. The method used is a qualitative method, data collection techniques using observation, interviews, documentation and literature study. The results of the study show that the conclusion of discipline in Article 86 paragraph (4) of Law 5/2014 which has been stipulated as PP 94 of 2021 lacks work discipline in timeliness due to the large number of employees who lack discipline in their work with Government Regulation Number 94 of 2021 concerning discipline government civil servants hope that civil servants can carry out their duties and not violate regulations in accordance with Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline.

Keywords: Implementation, Employee Discipline

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

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 PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public, professional serta mampu menjadi perekat

persatuan dan kesatuan bangsa. Pegawai Negeri Sipil memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena berhasil tidaknya misi pemerintah bergantung dari pegawai negeri. Seorang pegawai negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan serta mewujudkan cita-cita negara, hal ini yang menyebabkan bahwa pegawai negeri memegang peranan yang penting dan menentukan (S.F. Marbun, 2015: 258).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan landasan hukum untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Pasal 1 ayat 1 yang tertuang pada PP NO 94 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Disiplin pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban.

Menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada bagian kedua Pasal 4 ayat 6 tentang kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dengan penjatuhan sanksi oleh pejabat yang berwenang apabila norma hukum yang mengatur tentang ketentuan tersebut jelas,

lengkap, praktis, dan juga mudah dilaksanakan.

Selain itu Pegawai Negeri Sipil yang dapat memainkan peranan adalah Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kompetensi yang di indikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit suatu instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan atau perkantoran untuk mencapai tujuan tertentu (Abdurrahmat Fathoni, 2009: 172).

Secara stipulatif, maka pemakaian istilah Pegawai Negeri Sipil dikenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 maupun dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 serta berbagai peraturan pelaksanaannya tidak memakai istilah Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan perundang-undangan tersebut dipakai istilah

Pegawai Negeri. Sesuai dengan lahirnya Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 sebagai peraturan perundang-undangan yang baru mengenai kepegawaian maka dalam rangka mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan PNS. PNS disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai PNS (Ridwan dan Nurmalita Ayuningtyas, 2018: 33)

Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Pasal 3 diatur beberapa kewajiban dari PNS yaitu:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan

tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.

7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan. Maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal. Banyaknya peraturan yang telah dikeluarkan berkaitan dengan usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai, tetapi dalam pelaksanaannya ada kecenderungan tingkat disiplin kerja pegawai menurun dan masih sering dijumpai diberbagai instansi Pemerintah yang ada. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan salah satu

kecenderungan menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai pada institusi dimana mereka bekerja.

Menurut Engelbrecht (2008:2) 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. 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.

Dari penjelasan di atas ada beberapa fenomena yang terjadi diantaranya, terjadinya banyaknya pegawai yang disertai berkurangnya beban kerja dilingkungan Pemerintah Kecamatan, akibatnya banyak pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan yang jelas, serta ada pegawai yang memiliki usaha diluar pekerjaan sebagai PNS dan mereka seringkali menjalankan usahanya disela-sela jam kantor dan juga masih terbatas pada disiplin fisik administratif, fenomena yang terjadi belum ada sistem yang baik untuk menjaga disiplin termasuk punishment. Tindakan tegas tersebut diambil agar hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada, namun tentunya agar hasil pekerjaan itu dapat sempurna haruslah didukung dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, agar pegawai tidak merasa tertekan didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian ada hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan untuk saling mengisi sebagai tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan kecamatan menunjukan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan Camat khususnya dalam peningkatan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkesinambungan,

hal tersebut masih terlihat pada ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, selanjutnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugas masih terlihat belum optimal, terdapatnya pelanggaran disiplin kerja yang diantaranya masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor dan pulang sebelum jam pulang kerja, maka hukuman terhadap pelanggaran disiplin terbatas pada “Peringatan Pimpinan”. Secara nyata Camat belum sepenuhnya menggunakan strategi dan pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Kemuning dengan mengacu kepada Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 01 November 2022, di Kecamatan Kemuning Palembang, masih banyak ditemukan pelanggaran seperti banyaknya pegawai negeri sipil yang mangkir selama jam kerja seperti sudah menutup akses pelayanan kantor dengan alasan sudah masuk persiapan istirahat siang sedangkan jam menunjukkan masih pukul 11.10, kurang menghargai ketepatan waktu, datang terlambat, pulang sebelum waktunya yang seharusnya jadwal pulang yaitu 17.00, banyak diantaranya pulang terlebih dahulu dan datang lagi hanya untuk absen pulang, tidak masuk kerja tanpa alasan dan beberapa

hal lainnya yang berkaitan dengan disiplin. Seharusnya Pegawai Negeri Sipil menjadi abdi masyarakat dan suri tauladan, sebagai penegak hukum, penyalahgunaan kewenangan, menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik Negara, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara, menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun yang bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi negara. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik meneliti judul “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang.”

2. Rumusan Masalah

Dari uraian yang terdapat dalam latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah: Bagaimanakah Implementasi PP 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan meneliti Bagaimana Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP 94 Tahun 2021) Dikantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang.

4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah pengalaman, wawasan, ilmu, dan keterampilan dalam menghadapi dunia pekerjaan, serta mengenal lebih dalam mengenai akan dapat memberi pemahaman, pengetahuan, dan gambaran utuh tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi instansi

Sebagai bahan masukan yang positif dan membangun guna mengetahui bahwa

instansi pemerintah tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Bagi Lembaga STIA Satya Negara

Diharapkan dengan ini dapat dilanjutkan hasil dari penulisan bagi yang ingin mengetahui bagaimana tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

5. LANDASAN TEORI

Implementasi

Menurut Horn (Tahir, 2014:55), “Implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu-individu /pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam kebijakan”. Menurut Majone dan Wildavsky dalam Nurdin dan Usman (2002:30), “implementasi adalah sebagai evaluasi dan sebagai perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”.

Pengertian Implementasi

Menurut Majone dan Wildavsky dalam Nurdin dan Usman (2002:30), “implementasi adalah sebagai evaluasi dan sebagai perluasan aktivitas yang saling

menyesuaikan”. Implementasi merupakan kegiatan yang penting dari keseluruhan proses perencanaan kebijakan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian kebijakan publik dan implementasi kebijakan publik.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Salah satu cita-cita reformasi adalah mewujudkan pemerintahan yang bersih (good governance). Di Indonesia, istilah ini secara umum diterjemahkan dengan pemerintahan yang baik. Faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin pegawai, karena merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Untuk menumbuhkan sikap disiplin pegawai negeri sipil, pasal 30 Undang-Undang Nomor Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ditetapkan peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai negeri sipil (Rudi Santoso dkk., 2021).

Dalam ketentuan umum menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri

adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil antara lain mengandung kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan dapat membina pegawai negeri sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan tersebut mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

6. PROSEDUR PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah jenis penelitian dalam mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat.

b. Informan Penelitian

Demi mendapatkan data yang akurat peneliti memilih informan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah (Orang)
1	Sekretaris Kecamatan Kemuning	1
2	Kabid Pечатatan Sipil	1
3	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
4	Kabid Pelayanan	1
5	Salah satu PNS Kecamatan Kemuning	1
Total		5

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Implementasi

- **Komunikasi**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pimpinan sudah melakukan komunikasi yang jelas kepada semua pegawai tentang Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu secara tertulis maupun tidak tertulis agar pegawai yang ada pada Kecamatan Kemuning Kota Palembang sehingga semua pegawai dapat mengetahuinya terutama tentang peraturan yang telah ditetapkan yang diberikan kepada setiap pegawai yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini harus menjadi perhatian camat sebagai pemegang wewenang tertinggi agar meningkatkan komunikasi lebih baik lagi agar terjalin komunikasi yang baik kepada para pegawai.

- **Sumber daya**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kurangnya SDM yang ada pada Kecamatan Kemuning Kota Palembang sehingga membuat kualitas maupun kuantitas kerja yang dilakukan kurang optimal seperti pada bidang Kesejahteraan Rakyat yang hanya memiliki 5 staf pegawai sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan lama untuk diselesaikan, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk dapat menambahkan lagi tenaga staf khususnya SDM sehingga semua pekerjaan yang ada dapat terekap dan berjalan dengan lancar. Sedangkan dalam segi fasilitas dan anggaran pegawai sudah berusaha untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik mungkin terutama dalam anggaran dan fasilitas yang disediakan hanya saja kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh beberapa pegawai, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan karena untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat

mewujudkan tujuan organisasi yang bermanfaat bagi semua pihak dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

- **Disposisi**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa meskipun pimpinan sudah mengeluarkan surat keputusan resmi tentang sanksi bila melakukan kesalahan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 namun masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja khususnya kurang disiplin dalam waktu kerja.

- **Struktur Birokrasi**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pimpinan sudah melakukan Koordinasi tentang Pegawai Agar Semua Jajaran Melaksanakan Serta Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun masih ada saja pegawai yang kurang disiplin kerja hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar pegawai bisa mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

b. Disiplin Pada Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 yang telah ditetapkan menjadi PP 94 Tahun 2021.

- **Ketepatan Waktu**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kurangnya pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan oleh pegawai sehingga disiplin kerja pegawai menjadi menurun dan membuat kualitas maupun kuantitas kerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk dapat mengarahkan pegawai akan pentingnya waktu kerja yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- **Pemanfaatan Sarana**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Kecamatan Kemuning sudah menyediakan peralatan sarana penunjang kerja pegawai maka pemerintah kecamatan kemuning kota Palembang melakukan beberapa langkah seperti menyediakan semua fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seperti telepon kantor sebagai alat komunikasi yang dipergunakan untuk menyampaikan informasi, jaringan internet sebagai sarana konektivitas dan komunikasi, komputer sebagai suatu alat pemroses data yang membantu pekerjaan pegawai dan alat tulis kerja kantor yang lengkap sebagai fungsi administrasi yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja.

- **Tanggung jawab yang tinggi**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa bila pegawai menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka yang harus dilakukan yaitu menjalankan tugas sesuai dengan sop yang berlaku dan harus menjaga citra dan mengutamakan kepentingan masyarakat. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pemerintah berharap Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya dan tidak melanggar peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- **Ketaan terhadap aturan instansi**

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pimpinan sudah memberikan surat atau arahan kepada semua pegawai tentang sanksi bila melakukan kesalahan sesuai peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 namun masih saja ada pegawai yang melanggar peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan kurang disiplin dalam bekerja dan dari data yang didapatkan terdapat peningkatan pegawai melanggar aturan pada setiap bulan.

2. Pembahasan

a. Implementasi

- **Komunikasi**

Komunikasi antar pegawai dikantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang berjalan dengan baik, hanya saja ada beberapa pegawai yang kurang komunikasi anatar pegawai lainnya. Komunikasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan apa diharapkan. Apabila komunikasi organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik, maka mekanisme organisasi akan terganggu. Komunikasi dalam sebuah organisasi umumnya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam (internal communication) dan komunikasi yang terjadi di luar (external communication).

- **Sumber Daya (Resources)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan variabel implementasi pada indikator Sumber daya pada Kecamatan Kemuning Kota Palembang disimpulkan kurangnya SDM Yang ada pada Kecamatan Ario Kemuning Kota Palembang sehingga membuat kualitas maupun kuantitas kerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk dapat menambahkan lagi tenaga staf khususnya

SDM sehingga semua pekerjaan yang ada dapat terekap dan berjalan dengan lancar. sedangkan dalam segi fasilitas dan anggaran pegawai sudah berusaha untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik mungkin terutama dalam anggaran dan fasilitas yang disediakan hanya saja kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh beberapa pegawai, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan karena untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat mewujudkan tujuan organisasi yang bermanfaat bagi semua pihak dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

- **Disposisi (*Disposition*)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan variabel implementasi pada indikator disposisi menyimpulkan bahwa meskipun pimpinan sudah mengeluarkan surat keputusan resmi tentang sanksi bila melakukan kesalahan sesuai peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 namun masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja khususnya kurang disiplin dalam waktu kerja.

- **Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan variabel implementasi pada indikator Struktur Birokrasi menyimpulkan bahwa

pimpinan sudah melakukan Koordinasi tentang Pegawai Agar Semua Jajaran Melaksanakan Serta Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun masih ada saja pegawai yang kurang disiplin kerja hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar pegawai bisa mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- b. Disiplin Pada Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 yang telah ditetapkan menjadi PP 94 Tahun 2021.**

- **Ketepatan Waktu**

Tepat waktu berarti apabila PNS datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta PNS dapat bersikap tertib. Dari kutipan observasi pada hasil penelitian didapatkan variabel kedisiplinan pada indikator ketepatan waktu Didapatkan informasi bahwa kurangnya pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan oleh pegawai sehingga disiplin kerja pegawai menjadi menurun dan membuat kualitas maupun kuantitas kerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk dapat mengarahkan pegawai akan pentingnya waktu kerja yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- **Pemanfaatan Sarana**

PNS yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Dari kutipan observasi pada hasil penelitian didapatkan variabel kedisiplinan pada indikator pemanfaatan sarana menyimpulkan bahwa Kecamatan Kemuning sudah menyediakan peralatan sarana penunjang kerja pegawai maka pemerintah kecamatan kemuning kota Palembang melakukan beberapa langkah seperti menyediakan semua fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seperti telepon kantor, jaringan internet, komputer dan alat tulis kerja kantor yang lengkap.

- **Tanggung Jawab yang tinggi**

Tanggung Jawab yang tinggi yaitu sebagai PNS harus selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Dari kutipan observasi pada hasil penelitian didapatkan variabel kedisiplinan pada indikator tanggung jawab yang tinggi menyimpulkan bahwa bila pegawai menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka yang harus dilakukan yaitu menjalankan tugas sesuai

dengan sop yang berlaku dan harus menjaga citra dan mengutamakan kepentingan masyarakat. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pemerintah berharap Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya dan tidak melanggar peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- **Ketaatan Terhadap Aturan instansi**

Ketaatan pada peraturan instansi merupakan suatu bentuk kepatuhan pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh aparatur pemerintahan secara konsisten agar terwujud pemerintahan yang memiliki akuntabilitas kinerja yang baik. Dari kutipan observasi pada hasil penelitian didapatkan variabel kedisiplinan pada indikator Ketaatan terhadap aturan instansi menyimpulkan bahwa pimpinan sudah memberikan surat atau arahan kepada semua pegawai tentang sanksi bila melakukan kesalahan sesuai peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 namun masih saja ada pegawai yang melanggar peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan kurang disiplin dalam bekerja.

C. Simpulan Dan Saran

1. Simpulan

- Implementasi

Dari segi komunikasi Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu secara tertulis maupun tidak tertulis. Dari segi sumber daya didapatkan kurangnya SDM yang ada sehingga membuat kualitas maupun kuantitas kerja yang dilakukan kurang optimal. Dari segi disposisi pimpinan sudah mengeluarkan surat keputusan resmi tentang sanksi bila melakukan kesalahan sesuai Peraturan Pemerintah. Dari segi struktur birokrasi bahwa pimpinan sudah melakukan Koordinasi tentang Pegawai Agar Semua Jajaran Melaksanakan Serta Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Disiplin Pada Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 yang telah ditetapkan menjadi PP 94 Tahun 2021.

Dari segi ketepatan waktu terdapat kurangnya pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan oleh pegawai sehingga disiplin kerja pegawai menjadi menurun. Dari segi pemanfaatan sarana pemerintah kecamatan kemuning kota palembang melakukan beberapa langkah seperti menyediakan semua

fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dari segi tanggung jawab yang tinggi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pemerintah berharap Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya dan tidak melanggar peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dari segi ketaatan terhadap aturan instansi diketahui bahwa pimpinan sudah memberikan surat atau arahan kepada semua pegawai tentang sanksi bila melakukan kesalahan.

2. Saran

- Implementasi

kepada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam menaati jam kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam program kerja yang dibuat,

- Disiplin Pada Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 yang telah ditetapkan menjadi PP 94 Tahun 2021

Disiplin pada Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 yang telah ditetapkan menjadi PP 94 Tahun

2021 kurangnya disiplin kerja dalam ketepatan waktu dikarenakan banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pemerintah berharap Pegawai

Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya dan tidak melanggar peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

D. DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 1994. Seni Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta : PT.Alex Media Komputindo.

Agung, Nugroho, 2010. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan.SPSS, Yogyakarta: Andi Offset.

Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP.

DokterKariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198Djarwanto PS. 1996. Statistik Induktif. Yogyakarta: BPFE UGM.

Dr. Kartono. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan, Surabaya: Rajagrafindo Persada.

Erlina. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II cabang Panjang Bandar Lampung.

Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen: PedomanPenelitianUntuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. BadanPenerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BPUNDIP.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165. Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.James, Gibson. L., et . all. 1995. Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Alihbahasa : Djarkasih. Jakarta : Erlangga.

Hardiansyah. 2011. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gava Media.

Ibrahim, Akhmandrandy. 2016. Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif di Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba Empat.

Muttaqin, M. Zaenul. 2021. Tantangan Implementasi Netralitas PNS. Universitas Cenderawasih, Jayapura.

Mulyawan, Ubay. 2015. Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Rafik, Mohammad. 2016. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Jurnal Administrative Reform.

Reza Sahrul, 2020. Implementasi kebijakan disiplin PNS di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, Sulawesi Tengah.

Semil, Nurmah. 2018. Pelayanan Prima Instansi Pemerintah. Depok: PrenadamediaGroup.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung.