



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 94
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 8 AYAT 2)**

OLEH :

**SAN PELLY : 19.11.355
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

San Pelly, 19.11.355 thesis title Implementation of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 Concerning Civil Servant Discipline at the Palembang City Transportation Service (Case Study of Article 8 paragraph 2). Department of State Administration at Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA), Main Supervisor (I) Mr. H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Sc Assistant (II) Mrs. Dian Anggraini S. IP., M.Sc.

The background of this research is based on initial observations of employees' awareness to comply with the provisions of working hours and a sense of responsibility in carrying out their official duties. Among employees who are often late to attend, they should enter at 07.30 WIB, employees enter at 08.00 WIB, and among employees there are those who go home earlier before working hours are supposed to be at 15.00 WIB, employees go home at 14.00 WIB. There are employees who are absent from work without reason, the above violations are categorized as minor violations, come to work and comply with the provisions on working hours as referred to in Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 concerning Discipline for Civil Servants

The method used in this study is a qualitative method which presents directly the nature of the relationship between researchers and informants, objects and research subjects. The theory used is Edward III in (2004: 168) and Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 Concerning Civil Servant Discipline at the Palembang City Transportation Service (Case Study Article 8 paragraph 2).

The conclusion from this research is that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Palembang City Transportation Service is good because overall each indicator of implementation is (Communication, Resources, Disposition, Bureaucratic Structure) and also from indicators of the Types of Minor Discipline Punishments already with the maximum possible.

Keywords : Implementation, Government Regulation Number 94 of 2021

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada pemerintah dan digaji sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta diangkat dengan syarat tertentu. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya maka setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib mendisiplinkan dirinya dalam tugas dan jabatan yang diembannya sesuai dengan aturan dan ketentuan perundang-undangan tentang disiplin yang berlaku. Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam melaksanakan tugas yang diembannya harus memahami dan menghayati kode etik, norma-norma hukum dan tata tertib termasuk peraturan disiplin PNS yang berlaku.

Pegawai negeri 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 Pegawai Negeri Sipil terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, maka disiplin bagi pegawai yang bekerja pada pemerintah (Pegawai PNS) mutlak diperlukan peraturan tentang disiplin yang dijadikan pedoman guna mendisiplinkan pegawai. Peraturan disiplin dimaksudkan agar terciptanya tata tertib dilingkungan kerja yang diharapkan dapat mendorong pegawai berkompetisi dalam

meningkatkan kinerja untuk lebih produktif demi terwujudnya pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan 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. 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.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Pasal 8 ayat 2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dikenakan sanksi atau hukuman disiplin. Sementara pasal 8 ayat 2 dinyatakan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Dinas Perhubungan Kota Palembang walaupun Kepala Dinas telah mengeluarkan Instruksi tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan ketentuan jam kerja bagi PNS dilingkungan internalnya.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan

Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan salah seorang pegawai penulis ketahui pada tanggal 3 Oktober 2022 di Dinas Perhubungan Kota Palembang, penulis melihat permasalahan mengenai pelanggaran disiplin yaitu:

- a. Kesadaran pegawai untuk menaati ketentuan jam kerja dan rasa tanggung jawab didalam melaksanakan tugas kedinasannya,
- b. Diantara pegawai sering terlambat hadir seharusnya masuk pada jam 07.30WIB pegawai masuk jam 08.00 WIB, dan diantara pegawai ada yang pulang lebih awal sebelum habis jam kerja seharusnya jam 15.00 WIB pegawai pulang jam 14.00 WIB,
- c. Pegawai ada yang tidak masuk kerja tanpa alasan, pelanggaran- pelanggaran di atas masuk kategori pelanggaran ringan, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Permasalahan di atas, jika tidak diatasi oleh Kepala Dinas, maka akan dapat menghambat kelancaran dalam bekerja. Pegawai masih melanggar aturan ini, contohnya masih rendah kesadaran pegawai untuk menaati ketentuan jam kerja dan rasa tanggung jawab didalam melaksanakan tugas kedinasannya. Seharusnya Aparatur Sipil Negara menjadi teladan bagi masyarakat agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis mengambil judul penelitian skripsi **“Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 ayat 2)”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan permasalahan adalah: Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 ayat 2).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa: Untuk menganalisis Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 ayat 2).

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat bagi :

1. Bagi Penulis,
 - a. Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan maka melalui penelitian ini, penulis dapat memperoleh pengetahuan secara luas bagaimana Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang
 - b. Untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan kepada persoalan yang sesungguhnya, yaitu pada masalah dalam penelitian yang dilakukan penulis mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang
2. Bagi Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Aparatur Sipil Negara di kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang
3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang,
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Dapat dijadikan *literature* dan refensi dalam pembuatan skripsi atau penelitian selanjutnya.

B. LANDASAN TEORI

Implementasi Kebijakan

Solichin Wahab (2001:64) mengatakan implementasi kebijakan merupakan suatu proses pelaksanaan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, perintah eksekutif, atau dekret Presiden). Pengertian implementasi juga dikemukakan oleh Edward dalam Winarno (2002:125) bahwa implementasi kebijakan adalah tahap pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan

bagi masyarakat yang dipengaruhinya.

Hasil yang dicapai dari suatu kebijakan tersebut dapat dilihat setelah kebijakan tersebut diimplementasikan, maka penulis mengemukakan pengertian pelaksanaan kebijakan yang dikemukakan oleh Van Mater dan Van Horn dalam Wahab (2001:65), Bahwa implementasi kebijaksanaan negara merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Pelaksanaan kebijakan akan menimbulkan suatu konsekuensi oleh adanya tuntutan akan kebijakan.

Tuntutan ini bukan bagaimana sebuah kebijakan diputuskan tetapi bagaimana kebijakan itu akan dilaksanakan. Pelaksanaan kebijakan ini menuntut adanya prosedur dan tata kelola yang baik sehingga menimbulkan keserasian agar pelaksanaan dapat berjalan dengan berdaya guna dan berhasil guna dengan optimal tidak efesienya kebijakan terletak pada pelaksanaan kebijakan dalam hal ini termasuk kekurangan dan kelemahan para aktor pelaksanaan kebijakan, keadaan lingkungan dan sebagainya.

Adapun aspek-aspek tersebut terdiri dari:

1. Komunikasi

Agar dapat menjalankan implementasi kebijakan publik dengan berhasil, maka diperlukan komunikasi. Komunikasi adalah syarat utama bagi implementator, dengan demikian implementator mengetahui dengan persis apa yang harus dilaksanakan secara jelas dan mengkomunikasikan secara bersama-sama dengan kelompok sasaran (*target group*).

Ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan aspek komunikasi ini, yaitu:

- 1) Transmisi, yaitu penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu hasil implementasi yang baik pula.
- 2) Kejelasan informasi, dimana komunikasi atau informasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan haruslah jelas dan tidak membingungkan.
- 3) Konsistensi informasi yang disampaikan, yaitu perintah ataupun informasi yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah jelas dan konsisten untuk dapat diterapkan dan dijalankan.

2. Sumber daya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila

implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Implementor harus memiliki disposisi yang baik, dengan demikian kebijakan yang dilaksanakannya dapat berjalan baik seperti yang direncanakan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur organisasi yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedures* "SOP") dan fragmentasi. SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape yaitu prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Model-Model Implementasi Kebijakan

Menurut Para Ahli

Teori Implementasi seringkali menjadi panduan bagi orang untuk menjalankan implementasi dan para ahli juga mengemukakan teorinya masing-masing dalam penerapan implementasinya seperti:

a. Teori George C. Edwards III

Dalam pandangan Edwards III dalam Winarno (2002:168), Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni: (1) Komunikasi, (2) Sumberdaya, (3) Disposisi, (4) Struktur Birokrasi. Keempat variable tersebut juga saling berhubungan satu sama lain

b. Teori Donald S Van Meter dan Carl E. Van Horn

Menurut Meter dan Horn dalam Subarsono, (2011: 99) ada lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni standar dan sasaran

kebijakan, sumberdaya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik. Menurut pandangan Edward III dalam Winarno, (2008: 175-177) proses komunikasi kebijakan dipengaruhi tiga hal penting, yaitu:

- 1) Faktor pertama yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan adalah transmisi. Sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan.
- 2) Faktor kedua adalah kejelasan, jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi kebijakan tersebut harus jelas. Seringkali instruksi-instruksi yang diteruskan kepada pelaksana kabur dan tidak menetapkan kapan dan bagaimana suatu program dilaksanakan.
- 3) Faktor ketiga adalah konsistensi, jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada pelaksana kebijakan jelas, tetapi bila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik. Penelitian ini menggunakan teori dari Merilee S. Grindle yang menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan dan lingkungan implementasi. Penggunaan teori tersebut dapat membantu peneliti untuk menganalisis implementasi Kebijakan Jam persal secara lebih mendalam.

Indikator Implementasi Kebijakan

Dalam pandangan Edwards III dalam Winarno (2002:168), Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni: (1) Komunikasi, (2) Sumberdaya, (3) Disposisi (sikap), (4) Struktur Birokrasi. Keempat variable tersebut juga saling berhubungan satu sama lain, sebagai berikut :

- 1) Komunikasi yaitu Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
- 2) Sumber Daya Walaupun isi kebijakan sudah

dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif.

- 3) Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang di inginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implemementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
- 4) Struktur Organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari organisasi adalah adanya prosedur operasi yang *standard operating procedures* (SOP).

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tingkat Hukuman Disiplin Pegawai adalah hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang dibagi sesuai dengan tingkat dan jenis hukuman yang dilanggar yaitu pelanggaran ringan, sedang dan berat.

Adapun Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 sebagai berikut :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. Pembebasan dari jabatan;
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Cahayani (2005:89), “disiplin dikembangkan melalui *human relations, motivations, remuneration* (penghargaan dan hukuman), serta *communication* yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan demi peningkatan kinerja organisasi.”

Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Setiap PNS dilarang :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. 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;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedisiplinan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; Dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2

Adapun Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2 sebagai berikut :

Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis; dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Kerangka Pikir

Menurut Ady Saputra (2008:12) Kerangka Pikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasar tinjauan pustaka, dengan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu yang terkait. Kerangka pikir ini digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat. Atau bisa diartikan sebagai mengalirkan jalan pikiran menurut kerangka logis (*construct logic*) atau kerangka konseptual yang relevan untuk menjawab penyebab terjadinya masalah. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial tindakan. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi social tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan dan diperoleh dari situasi yang alamiah, (Satori, D dan Komariah, 2011:22-25).

Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Nazir, (2009:14), metode kualitatif adalah : “suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu sekarang obyek, suatu sel kondisi, suatu system pemikiran ataupun kilas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta

hubungan yang dimiliki”.

Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, penggunaan konsep dapat diharapkan menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian (*event*) yang berkaitan satu sama lainnya Singarimbun dan Effendi (2006:32). Berdasarkan pengertian definisi konsep tersebut, maka konsep dari penelitian ini meliputi :

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu proses pelaksanaan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif, atau dekrit Presiden). Solichin Wahab (2001:64).

2. Jenis Hukuman Disiplin Ringan

Jenis Hukuman Disiplin Ringan adalah



hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang dibagi sesuai dengan tingkat dan jenis hukuman yang dilanggar yaitu pelanggaran ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2. (Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana pada ayat (1) huruf a).

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variable atau suatu informasi ilmiah yang mau membantu penelitian yang lain yang ingin menggunakan variabel yang sama, Effendi (2006:46). Adanya definisi operasional tersebut berarti terdapatnya indikator yang digunakan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Definisi Operasional

Tabel Operasionalisasi Konsep

No.	Konsep	Indikator
1.	Implementasi <i>Menurut Goerge EdwardIII</i> (Winarno 2014:211)	1. Komunikasi a. Transmisi (Penyampaian) b. Kejelasan Informasi c. Konsistensi 2. Sumber Daya a. Sumber Daya Manusia b. Finansial c. Fasilitas 3. Disposisi (Sikap) 4. Struktur Birokrasi a. SOP (<i>Standard Operating Procedures</i>) b. Fragmentasi (Pembagian) dalam implementasi
2.	Jenis Hukuman Disiplin Ringan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2)	1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Informan Penelitian

Informan adalah sumber-sumber yang dijadikan Informasi dalam penelitian ini berjumlah 7 Orang,

untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2, Informan Penelitian yang akan diwawancarai atau sumber data adalah sebagai berikut :

Tabel Informan penelitian

No.	Informasi	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1 orang
2.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 orang
3.	Bidang Pembinaan Pegawai	1 orang
4.	Pegawai ASN	4 orang
Jumlah		7 orang

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Palembang 2022

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan Di Dinas Perhubungan Kota Palembang, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 Juni 2023, untuk membahas masing-masing indikator dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal Pasal 8 Ayat 2) digunakan beberapa pertanyaan, melalui daftar

pertanyaan (wawancara) kepada beberapa informan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal Pasal 8 Ayat 2) dapat dilihat di masing-masing indikator yang telah di jabarkan pada bab-bab sebelumnya sesuai dengan permasalahan dalam penelitian tersebut.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal Pasal 8 Ayat 2).

Pada Bagian ini penulis akan menguraikan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal Pasal 8 Ayat 2). Dibagi kedalam dua konsep yaitu Konsep pertama Implementasi penulis menggunakan pendapat Edward III dalam (2004:168) yang terdiri dari empat indikator (Komunikasi, Sumber Daya, Struktur Birokrasi, Disposisi) konsep kedua Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal Pasal 8 Ayat 2) yang terdiri dari:

A. Implementasi Kebijakan

Dalam pandangan Edwards III dalam Winarno (2002:168), Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni: (1) Komunikasi, (2) Sumberdaya, (3) Disposisi, (4) Struktur Birokrasi. Keempat variable tersebut juga saling berhubungan satu sama lain, sebagai berikut :

1. Komunikasi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan aspek komunikasi ini, yaitu transmisi, kejelasan informasi serta, konsistensi informasi yang disampaikan.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penyaluran komunikasi melalui rapat dan sosialisasi, informasi yang di terima sudah cukup jelas dan konsisten.

2. Sumber Daya

Menurut Edward III dalam Winarno (2004:168) Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif serta sumber

daya fasilitas yakni sumber daya pendukung kelancaran dari proses implementasi. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan Sumber Daya Manusia didalam mengamalkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang ini cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi supaya didalam implementasinya sesuai dengan aturan yang ada.

3. Disposisi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan 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. Berbagai pengalaman pembangunan di negara-negara dunia ketiga menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul di negara-negara dunia ketiga, seperti Indonesia adalah contoh konkrit dan rendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program-program pembangunan.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa lebih menekankan pada faktor penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Edward III dalam dalam Winarno (2004:168) Struktur Organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari organisasi adalah adanya prosedur operasi yang *standard operating procedures* (SOP). SOP menjadi pedoman setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu Panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpul-

kan bahwa struktur birokrasi sudah dijalankan sebagai pelaksana ketentuan yang mana mendukung para pegawai untuk lebih mendisiplinkan lagi peraturan yang telah diberlakukan di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 8 ayat 2) Tentang Disiplin Ringan

Adapun jenis-jenis pelanggaran disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat beserta sanksi-sanksinya yang berupa, bagi yang melanggar ketentuan dan aturan jam kerja, akan terkena sanksi hukuman disiplin berupa. Bila tidak hadir kerja hingga 5 hari akan mendapatkan teguran lisan, tidak hadir kerja hingga 10 hari akan mendapatkan teguran tertulis, dan tidak hadir kerja hingga 15 hari akan mendapatkan pernyataan tidak puas secara tertulis.

1. Teguran lisan

Teguran yang disampaikan langsung oleh atasan kepada staf dan pegawai yang ada dilingkungan instansi tersebut.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan teguran lisan bagi pegawai yang melanggar sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2.

2. Teguran Tertulis

Teguran yang disampaikan melalui berupa surat yang berisi tentang peringatan atas pelanggaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2. sudah diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Pernyataan tidak puas secara tertulis maksudnya surat pernyataan yang dibuat oleh pegawai yang tidak puas atas teguran yang disampaikan oleh atasan baik secara lisan maupun secara tertulis.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Palembang belum sampai dengan pelanggaran yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil pada hukuman disiplin ringan karena pegawai disana sudah menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2.

Pembahasan

Pada pembahasan ini akan membahas tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang Pasal 8 Ayat 2.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang Pasal 8 Ayat 2

A. Implementasi

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang tentang jenis hukuman disiplin ringan di Dinas Perhubungan Kota Palembang masih belum terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari indikator-indikator Implementasi yang dalam pelaksanaannya belum terealisasi dengan baik serta masih terdapat adanya faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaannya, seperti masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja ini membuktikan tidak mentaati aturan serta rasa tanggung jawab yang masih kurang.

1. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, sesuai dengan indikator yang ada.

Dalam rangka menyampaikan suatu informasi tentang adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disampaikan melalui informasi, informasi yang diterima cukup jelas karena ada penjelasan tentang isi tujuan dan maksud dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Berdasarkan hasil diatas dapat dibahas bahwa penyaluran komunikasi melalui rapat dan sosialisasi, informasi yang di terima sudah cukup jelas dan konsisten.

2. Sumber Daya

Dalam sumber daya, meskipun isi kebijakan sudah dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten, tetapi apabila Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) kekurangan sumber daya, maka implementasi tidak akan berjalan dengan baik dan efektif. Sumber daya tersebut dapat terwujud sumber daya manusia dan finansial.

Sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia, (pegawai) yaitu 10 orang PNS memberikan pengarahannya kepada semua sumber daya manusia yang dimiliki melalui pendidikan disiplin kemudian penyusunan anggaran serta memanfaatkan dan memelihara fasilitas yang ada ini semua untuk mencapai tujuan dan maksud dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut dan tidak ada kendala

Berdasarkan hasil di atas dapat dibahas bahwa kesiapan Sumber Daya Manusia didalam mengamalkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi supaya didalam implementasinya sesuai dengan aturan yang ada.

3. Disposisi

Disposisi sikap para pelaksana ini merupakan suatu bentuk dari tingkah laku pegawai dan masyarakat dalam suatu organisasi, instansi, atau dinas. Sikap semua pegawai dalam menerima Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang adalah kooperatif yaitu semua pegawai menerima dan mau melaksanakan serta mematuhi Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan hasil di atas dapat dibahas bahwa lebih menekankan pada faktor penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Birokrasi

Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari organisasi adalah adanya prosedur operasi yang *standard operating procedures*

(SOP). SOP menjadi pedoman setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu Panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil di atas dapat dibahas bahwa struktur birokrasi sudah dijalankan sebagai pelaksana ketentuan yang mana mendukung para pegawai untuk lebih mendisiplinkan lagi peraturan yang telah diberlakukan di Dinas Perhubungan Kota Palembang

Jenis Hukuman Disiplin Ringan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2

Adapun jenis-jenis pelanggaran disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat beserta sanksi-sanksinya. Bagi yang melanggar ketentuan dan aturan jam kerja, akan terkena sanksi hukuman disiplin berupa, bila tidak hadir kerja hingga 5 hari akan mendapatkan teguran lisan, tidak hadir kerja hingga 10 hari akan mendapatkan teguran tertulis, dan tidak hadir kerja hingga 15 hari akan mendapatkan pernyataan tidak puas secara tertulis

1. Teguran lisan

Teguran yang disampaikan langsung oleh atasan kepada staf dan pegawai yang ada dilingkungan instansi tersebut.

Pegawai yang melanggar aturan contohnya masuk pada jam 07:30, tetapi masih ada pegawai yang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi maka dikenai teguran oleh Kepala Dinas dan apabila masih terulang-ulang lagi maka dikenakan hukuman berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2.

Berdasarkan hasil di atas dapat dibahas bahwa penerapan teguran lisan bagi pegawai yang melanggar sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2.

2. Teguran Tertulis

Teguran yang disampaikan melalui berupa surat yang isi tentang peringatan atas pelanggaran yang telah dilakukan.

Pegawai yang melanggar aturan dan telah diberikan teguran secara lisan namun masih

mengulangi maka Kepala Dinas memberikan surat peringatan. Sanksi berupa penundaan kenaikan gaji selama satu tahun, dan tidak masuk kerja selama 21-25 hari dijatuhi sanksi berupa penundaan pegawai naik pangkat selama satu tahun, sedangkan hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah apabila pegawai tidak masuk selama 26-30 hari.

Berdasarkan hasil diatas dapat dibahas bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2 sudah diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Palembang.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Pernyataan tidak puas secara tertulis maksudnya surat pernyataan yang dibuat oleh pegawai yang tidak puas atas teguran yang disampaikan oleh atasan baik secara lisan maupun secara tertulis.

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang diberi kesempatan untuk menyampaikan surat pernyataan tidak puas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis kepada Kepala Dinas dengan memberikan pernyataan yang jelas namun sampai saat ini belum ada pegawai yang membuat surat pernyataan tidak puas secara tertulis.

Berdasarkan hasil diatas dapat dibahas bahwa pegawai yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang belum sampai dengan pelanggaran yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil pada hukuman disiplin ringan karena pegawai disana sudah menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang sudah baik karena secara keseluruhan masing- masing indikator dari Implementasi yaitu (Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi) dan juga dari indikator Jenis Hukuman Disiplin Ringan sudah dengan semaksimal mungkin.

2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka penulis memberikan saran yaitu : Berharap Sebelum melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 94

Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal Pasal 8 Ayat 2 sebaiknya Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Palembang melihat dan memperhatikan indikator-indikator keberhasilan dalam Implementasinya terlebih dahulu, seperti Komunikasi Kebijakan harus terukur dan tepat sasaran, sumber daya manusia dan materinya lebih diperhatikan lagi agar jelas dan berkesinambungan, lebih meningkatkan lagi hubungan antar organisasi baik dari Kepala Dinas sampai kepada pegawai, lebih meningkatkan lagi karakteristik dari para pelaksana agar pelaksanaannya lebih maksimal lagi, serta mengakuratkan disposisi agar tepat sasaran pada pelaksanaannya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Darwin, Muhajir. 1999, *Implementasi Kebijakan . Modul Pelatihan Teknik dan Manajemen Kebijakan Publik UGM* , Yogyakarta
- Davis, Jhon.2001. *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Hubungan Masyarakat*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Grindle, M.S 1980. *Politics and Policy Implementasi in the third word*. New Jersey: Princeton University Press.
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya.
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Michael, Armstrong. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Alex Media Komutindo.
- Narkubo, Choild. 2009, *Metode Penelitian*, Jakarta :Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono.2011. *Metode penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung Afabeta.
- STIA Satya Negara. 2022. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Van Meter, Donal. 2008. *Model Implementasi*. Jakarta : PT. Rienka Cipta
- Wahab, Solichin Abdul, 2002. *Analisis*



- Kebijakan Dari Formulasi Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta : Sinar Grafika
- Wahab. 2008. *Model Implementasi*. Jakarta: PT.Reduksi.
- Widodo, 2010. *Model implementasi Edward III*. Jakarta : PT.Reduksi.
- Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Buku Seru.
- Kemenpanrb.2022.(<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2010/53TAHUN2010PP.HTM>). (Diakses pada tanggal 27 Desember 2022).
- Bkn.2022.(<https://www.bkn.go.id/artikel/disiplin-pegawai-negeri-sipil>). (Diakses pada tanggal 27 Desember 2022)

