

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN
2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA PALEMBANG
(STUDI KASUS PASAL 8 AYAT 2 HURUF E)**

JURNAL

DEDI AGUSTIA

19.11.374

ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Civil servants are not only elements of the state apparatus but are also state servants and public servants who always live in the midst of society and work for the benefit of society as well. The position of Civil Servants (PNS) is very important and determines the success or failure of the government's mission to organize government in realizing national ideals. The utilization of civil servants continues to be improved, especially in relation to the quality, efficiency of services and protection of the community.

In accordance with the problem formulation above, the aim of this research is: "To find out and analyze the implementation of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline in the Subdistrict Office of the Agriculture and Food Security Service of Palembang City (Case Study Article 8 Paragraph 2 letter E) and to analyze the factors inhibiting the Implementation of the Republic of Indonesia Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline in the Subdistrict Office of the Agriculture and Food Security Service of Palembang City (Case Study Article 8 Paragraph 2 letter E). Data collection was carried out using interview techniques. and documentation. literature study which is strengthened by data analysis of interview documentation data.

Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline in the Department of Agriculture and Food Security of Palembang City (case study article 8 paragraph 2 letter e) is based on 4 research focuses, namely communication (transmission, clarity and consistency) , resources (staff, information, facilities and authority), disposition (appointment of officers, attitude of officers and incentives) and bureaucratic structure have not been implemented optimally. However, 2 indicators have shown good results, namely communication in the aspects of transmission and clarity as well as bureaucratic structure. Factors that are obstacles to the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline in the Department of Agriculture and Food Security of the city of Palembang (case study article 8 paragraph 2 letter e) namely communication and, bureaucratic structure. This resulted in the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline in the

Department of Agriculture and Food Security of the city of Palembang (case study article 8 paragraph 2 letter e) is still not optimal, because the information conveyed by officers is not clear due to lack of socialization.

Keywords: Implementation and Discipline

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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, setia dan taat terhadap Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut maka Untuk mewujudkan pegawai negeri yang penuh tanggung jawab, setia dan taat 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 Negeri Sipil tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021, tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud antara lain:

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaatikewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaatiatau dilanggar dijatuhkan 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. 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.
5. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap

hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.

6. 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 dituntut 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 gaira kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pemerintah. Oleh karna itu, setiap pimpinan harus berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 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 mengikutin 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 moril 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 Pegawai Negeri Sipil sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia. Dalam suatu instansi, 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 PNS, sebagai salah satu contoh bentuk komitmen yang kuat dari para pejabat pemerintah untuk menegakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil guna mewujudkan PNS 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 Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 yang merupakan koreksi atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 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 Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang ini berada di Jalan Darma Bhakti Nomor 01 RT 14 Srimulya Palembang – SUMSEL, pada umumnya Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dikenal baik oleh masyarakat sekitar, dikarenakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan dengan baik dan sesuai prosedur yang berlaku di instansi tersebut walaupun sedikit mempunyai sedikit kelemahan dan kendala yang perlu diselesaikan pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang tersebut, dapat dilihat pada hasil observasi dibawah ini.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan september 2022, ditemukan beberapa indikasi permasalahan mengenai pelanggaran disiplin yaitu: kesadaran pegawai untuk menaati ketentuan jam kerja dan rasa tanggung jawab didalam melaksanakan tugas kedinasannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang di tentukan seperti masuk kerja jam 08:40 wib dan pulang kerja jam 13:00 wib, yang seharusnya jam kerja Pegawai Negeri Sipil pada hari senin-kamis masuk jam 07:30 wib dan pulang jam 16:00 wib, hari jum'at masuk jam 07:30 wib pulang jam 16:30 wib.
2. Masih ada pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja tanpa keterangan.
3. Masih ada pegawai yang lalai dalam memberikan pelayanan atas tugas dan fungsinya.

Pelanggaran-pelanggaran di atas masuk kategori pelanggaran ringan, masuk dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 Ayat 2.

Dalam sebuah instansi memang sangat perlu adanya pencegahan-pencegahan agar para pegawai tidak melanggar peraturan-peraturan dan untuk mendorong mereka supaya tidak melanggar aturan yang dilakukan dengan jenis disiplin preventif. Disiplin preventif sangatlah penting dalam upaya agar pegawai dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam sebuah instansi. Adapula kegiatan disiplin korektif yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan, seperti yang kita ketahui dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun

2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

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

LANDASAN TEORI

A. IMPLEMENTASI

Sesuai dengan rujukan Kata Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dalam Siahaan (2002: 52), “Eksekusi dapat diartikan sebagai suatu jalan menyelesaikan atau melakukan, jenis pertama dari pelaksanaan nyata, khususnya menyelesaikan rencana-rencana yang baru saja direncanakan”. Eksekusi harus diselesaikan sesuai rencana yang telah dibuat. Jika tidak Bagian ini membahas konsekuensi dari tujuan dan pemikiran untuk masalah yang telah diajukan. maka diharapkan hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pentingnya eksekusi harus terlihat dalam beberapa sentimen di bawahnya.

Eksekusi ditemukan dari perspektif yang luas, adalah fase siklus setelah pembentukan pedoman di mana pelaku, afiliasi, kerangka kerja dan teknik yang berbeda bekerja sama untuk melakukan metodologi dengan tujuan definitif untuk menyelesaikan prosedur atau target program. Winarno, (2014:147).

Mazmanian dan Sabatier dalam Solihin (2008: 65) mengatakan: “Pengertian eksekusi benar-benar terjadi setelah suatu program dinyatakan sah atau diketahui. Dua

upaya untuk mengendalikannya dan menimbulkan hasil/pengaruh yang nyata pada masyarakat atau peristiwa.

Mazmanian dan Sabatier dalam Agustino (2016: 128) melukiskan: “Eksekusi sebagai eksekusi pilihan pada umumnya sebagai peraturan, namun dapat juga tampil sebagai perintah utama atau pilihan atau pilihan eksekutif hukum yang penting. cenderung, jelas menyatakan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara memilah pelaksanaan interaksi.

Kemudian, sekitar waktu itu, Mazmanian dan Sabatier dalam Anggara, (2014: 232) mengungkapkan: “Pengertian eksekusi seharusnya terjadi setelah suatu program dinyatakan sah atau diatur. Pemahaman ini termasuk upaya untuk mengontrolnya dan benar-benar berdampak pada masyarakat.”

Menurut Ripley dan Franklin dalam Winarno (2007: 145), “Eksekusi terjadi setelah peraturan ditetapkan yang memberikan kemampuan, teknik, keuntungan, atau konsekuensi yang masuk akal (significant out)”. Pentingnya memahami eksekusi benar-benar terjadi setelah sebuah program dideklarasikan atau ditata secara signifikan. Penekanan signifikan pada eksekusi terkait dengan pintu terbuka yang berharga dan aktivitas yang muncul setelah bagian standar vital negara yang menggabungkan dua upaya untuk mengendalikannya dan untuk mempengaruhi masyarakat sebenarnya.

Seperti yang diungkapkan Wahyu dalam Mulyadi, (2015:50), “Studi eksekusi adalah survei untuk mengetahui siklus eksekusi, justifikasi utama di balik kerja sama eksekusi itu sendiri adalah untuk memberikan analisis metodologi eksekusi dan

selanjutnya untuk melihat apakah siklus eksekusi tersebut adalah sesuai dengan rencana atau prinsip yang telah ditetapkan, kemudian, pada saat itu, untuk mengetahui hambatan dan masalah yang muncul dalam siklus eksekusi."

Menurut Sugiono dalam Wahab (2007:137-139), "Siklus eksekusi dapat dimulai apabila tujuan dari pendekatan publik tersebut telah dilakukan, telah dilakukan pelaksanaan program, dan cadangan telah diedarkan untuk menyampaikan strategi tersebut. target."

Sementara itu, dalam Van Meter dan Van Horn dalam Agostino, (2006: 139) mencirikan: "Eksekusi ialah kegiatan yang dilakukan baik oleh orang atau otoritas atau pemerintah atau pertemuan rahasia yang dikoordinasikan untuk mencapai keinginan yang telah diilustrasikan menjadi pilihan pendekatan. "

Seperti yang ditunjukkan oleh Wahab (2008: 272) agar pendekatan dapat dilakukan dengan tepat, pengaturan yang bagus:

1. Direncanakan dengan struktur referensi dan hipotesis yang kuat.
2. Buat hubungan yang jelas antara strategi dan pelaksanaannya.
3. Lay out sebuah asosiasi yang mengatur eksekusi strategi agar siklus eksekusi dapat berjalan dengan baik.
4. Penyebaran pendekatan-pendekatan yang akan dilaksanakan pada tingkat asosiasi pelaksana yang paling rendah (road level organization).
5. Pengecekan langsung tanpa henti (mengamati).
6. Berikan signifikansi yang setara pada pendekatan dan pelaksanaannya.

Artinya, pembuat kebijakan harus menilai pentingnya kebijakan dan implementasinya, agar antara kebijakan dan implementasinya tidak menimbulkan kelemahan-kelemahan yang merusak dalam implementasi. Dengan demikian, siklus (eksekusi) pengaturan lain akan dimulai ketika target pendekatan telah ditetapkan, program eksekusi telah dibuat, aset strategi sebagai aset, kantor dan yayasan pendukung, SDM (penghibur/ahli strategi), dan kontrol eksekusi strategi. aparat telah ditetapkan dan tersebar untuk mencapai tujuan. Untuk mengefektifkan kebijakan implementasi, diperlukan adanya kebijakan implementasi yang bertahap.

Menurut Islamy (2007:102-106) membagi tahapan eksekusi menjadi dua struktur, yaitu:

- a. Self-execution, dan itu benar-benar dimaksudkan bahwa dengan mengatur dan menunjuk suatu metodologi, prosedur itu akan selesai tanpa bantuan orang lain, misalnya pengakuan suatu negara atas tempat negara lain.
- b. Ini adalah non-self-executing, dan menyimpulkan bahwa sistem publik harus dipahami dan dilaksanakan oleh berbagai pertemuan sehingga rencana penetapan target tercapai.

Namun demikian, sebuah strategi dan eksekusinya tidak selalu berjalan dengan baik. Harus ada hambatan, penghalang, atau ketidakmampuan yang berbeda untuk mencapai tujuan. Sesuai Wahab (2008: 272) kemajuan pelaksanaan strategi tidak dipengaruhi oleh keadaan berikut:

1. Dukungan dan penentangan dari organisasi luar. Jika organisasi luar mendukung pelaksanaan pengaturan akan menemukan

kesuksesan sejati. Bergantian, jika Anda menolak, pelaksanaan kesepakatan akan gagal. Konsekuensinya, untuk meraih kesuksesan, pembuat strategi dan pelaksananya harus menyesuaikan visi dan pandangan terhadap pendekatan yang diambil.

2. Aksesibilitas waktu dan aset yang memadai.
3. Dukungan dari berbagai aset yang ada. Semakin banyak individu yang mendukung semakin tinggi tingkat pencapaiannya.
4. Kapasitas pelaksana strategi untuk membedah sebab-akibat yang muncul dari pendekatan-pendekatan pelaksana. Semakin profesional pelaksana strategi dalam mengkaji hubungan sebab akibat antara satu tindakan dengan tindakan lainnya atau antara satu tindakan dengan pengaruhnya, maka tingkat pencapaiannya akan semakin tinggi.
5. Kepatuhan pelaksana strategi terhadap pengaturan dan tujuan yang dibuat pada tingkat koordinasi.

Pencapaian atau kekecewaan suatu teknik atau pelaksanaannya dipengaruhi oleh seberapa banyak bantuan yang diberikan oleh rencana tersebut, keterbukaan sumber daya, pemahaman dan pelipur lara dari pelaku sistem. Dalam hubungan inilah sosialisasi tindakan, kerjasama bekerja / siklus teknik pemain dan pemeriksaan eksekusi sistem akan sangat penting dalam pelaksanaan metodologi. Jadi kami benar-benar yakin bahwa framework harus menggabungkan semuanya, terutama melalui model eksekusi.

Dengan perasaan penilaian ini, sangat jelas diketahui bahwa sumber

daya untuk mencapai tujuan akhir-akhir ini ditetapkan oleh pembuat prosedur meliputi: manusia, keuangan, dan kemampuan definitif, yang dipraktekkan oleh spesialis terbuka dan wilayah rahasia (individu). atau acara sosial.)).

Menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2007:65) pengertian lebih lanjut kemungkinan eksekusi sistem sebagai berikut: “Memahami apa yang sebenarnya terjadi setelah program dilaporkan atau dideklarasikan merupakan penekanan pada pemikiran rencana eksekusi, khususnya pada peristiwa tertentu. atau di sisi lain aktivitas yang muncul setelah penerimaan pedoman metodologi negara, yang menggabungkan dua upaya untuk mengelolanya dan untuk mencapai hasil/dampak yang nyata pada individu atau peristiwa.

Eksekusi program bukan hanya tentang cara kantor bertanggung jawab untuk melaksanakan tindakan program dan menghasilkan konsistensi dengan tujuan bersama, tetapi juga mencakup jaringan politik, keuangan, dan kasual yang dapat langsung atau secara implikasi memengaruhi cara tersebut. di mana ia bertindak. menghitung semua pertemuan. dengan berbagai norma yang terkait, rencana permainan yang sangat cerdas serta aturan yang jelas, unit yang disiram dan dikelola dengan baik, tanda vital yang dapat diakses, dan perubahan yang jelas diperlukan. Meskipun situasi dan kondisinya agak bagus, kemungkinan besar komunikasi eksekusi akan tetap berat dan merepotkan.

Sementara itu, kemajuan pelaksanaan teknis dapat dievaluasi atau dilihat dari siklus ideal dan hasil (result), khususnya apakah tujuan yang

ingin dicapai tercapai. Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang dibutuhkan Grindle dalam Agustino (2016:129) “Evaluasi efek samping dari eksekusi framework harus dilihat dari siklus dengan mengubah apakah program eksekusi sesuai dengan apa yang belum sepenuhnya diselesaikan, terutama mengambil melihat perkembangan program masing-masing usaha dan yang kedua adalah apakah target program tercapai.”Meningkat pendapat yang disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan metodologi tidak hanya terbatas pada kegiatan atau perilaku asosiasi atau unit administrasi yang dipilih yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan meningkatkan konsistensi tujuan koleksi, tetapi lebih dari itu juga terjadi dengan asosiasi kekuatan politik moneter mempengaruhi pendekatan untuk mengelola semua pengalaman termasuk terakhir ada dampak tipikal dan awal.

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Sutrisno (2016:58) “Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan pemerintah. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh suatu pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Rivai (2015:58) mengemukakan: “Disiplin kerja sebagai suatu alat yang dipergunakan para pimpinan untuk berkomunikasi

dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memehuni segala peraturan instansi”.

Menurut Handoko (2001:208), Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan.

Sutrisno (2013:87) mengutip pendapat beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin. Pendapat-pendapat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.
- b. Menurut Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.
- c. Menurut Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan

atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya berkaitan dengan tindakan hukum terhadap kesalahan.

Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:86), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada:perintah"

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Hal tersebut sesuai dengan pendapat sukarno dalam Sutrisno (2012:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Menurut Siagian (2003:305), "Pendesiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga pada karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Sehubungan dengan ditetapkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pengertian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 1 ayat 4 disebutkan: "Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang

ditentukan dalam peraturan perundang-undang"

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai merupakan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan aatau norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis dan apabila tidak taat aturan akan dijatuhkan hukuman. Adapun tujuan dari hukuman disiplin tersebut untuk membina dan membuat efek jera bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Adapun jenis-jenis pelanggaran yaitu disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat beserta sanksi-sanksinya yang berupa, bagi yang melanggar ketentuan dan atauran jam kerja akan terkena sanksi hukuman disiplin berupa. Bila tidak hadir kerja hingga 5 hari akan mendapatkan teguran lisan, tidak hadir kerja 10 hari akan mendapatkan teguran tertulis, dan tidak hadir kerja hingga 15 hari akan mendapatkan pernyataan tidak puas secara tertulis. Bagi yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16-20 hari kerja, akan dijatuhkan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji selama 1 tahun, tidak masuk kerja 21-25 hari kerja akan dijatuhkan sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, sedangkan hukuman penurunan pangkat setinggi lebih rendah apabila tidak masuk kerja selama 26-30 hari kerja. Selanjutnya, bagi yang tidak masuk kerja selama 31-35 hari akan dikenai sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun. Tidak masuk kerja selama 36-40 hari, akan diturunkan jabatannya setingkat lebih rendah. Pembebasan pekerjaan dikenakan apabila tidak masuk kerja 41-45 hari. Khusus Pegawai Negeri

Sipil yang tidak masuk kerja selama 46 hari atau lebih akan diberhentikan dengan tidak hormat atau dipecat.

Adapun tingkat dan Jenis Hukuman 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; atau
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; atau
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan;
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas :
 - a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana

selama 12 (dua belas) bulan; dan

- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dibawah ini dapat kita lihat jenis pelanggaran disiplin dibagi menjadi dua, yaitu pelanggaran administratif dan non administratif.

1. Administratif

- a. Tidak mengucapkan sumpah/janji PNS.
- b. Tidak memenuhi kewajiban untuk ditempatkan di seluruh NKRI.
- c. Tidak lapor LHKPN.
- d. Tidak menaatin ketentuan masuk kerja dan jam kerja.
- e. Tidak memenuhi prosedur laporan kawin dan izin perceraian.
- f. Tidak mengizinkan dan/atau kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, dst.

2. Non Administratif

- a. Tidak menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang baik di dalam maupun di luar kedinasan.
- b. Tidak menyimpan rahasia jabatan.
- c. Tidak menggunakan BMN dengan sebaik-baiknya.
- d. Penyalahgunaan wewenang.
- e. Menerima hadiah atau sesuatu yang berhubungan dengan jabatan.
- f. Melakukan pungutan diluar ketentuan.

- g. Melakukan kegiatan yang merugikan negara.
- h. Memberikan dukungan kepada Calon Presiden/Wapres, Calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, Calon Anggota DPR, DPD, DPRD tidak sesuai dengan ketentuan, dst.

Disiplin diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh pegawai.

Masalah disiplin pegawai sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparatur pemerintah sebagai motor penggerak pembangun sudah selayaknya memelopori masalah disiplin, mengingat tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab aparatur pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparatur harus meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam pelaksanaan tugas.

Handoko (2012:208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Hasibuan (2006:194) “Disiplin yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, semangat seorang pegawai pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang digambarkan sebagai suatu kesadaran, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Kantor Kecamatan dan ketaatan kepada kewajiban.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi atuan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin serta Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 1 Ayat 1, menyatakan disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah suatu kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar akan dijatuhi sanksi hukuman. Seperti pada Kantor

Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang apabila pegawai melanggar aturan disiplin akan dijatuhi sanksi hukuman. Hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawainya supaya menaati semua peraturan yang ada pada Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Pemberian hukuman dilakukan secara adil dan tegas terhadap semua pegawai, dengan demikian sasaran pemberian hukuman akan tercapai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:44). Dalam suatu organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan begitu pula bagi Kepala Camat Sematang Borang Kota Palembang yang terus berkomunikasi dengan para pegawainya mengenai tingkah laku dan memperbaiki perilaku pegawai menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Strategi pemeriksaan adalah siklus logis sebagai metode untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk membantu eksplorasi logis. Teknik adalah pemeriksaan hipotetis dari sebuah strategi, tetapi pada dasarnya inti dari semua eksplorasi adalah sesuatu yang sangat mirip.

Teknik eksplorasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi ekspresif subyektif yang

merupakan siklus logis sebagai metode untuk memperoleh informasi yang digunakan untuk tujuan logis. Menurut Sugiyono (2015: 15), “Strategi eksplorasi subyektif adalah penelitian dalam sudut pandang postpositivisme, digunakan dalam kondisi artikel biasa, dan ilmuwan adalah instrumen kuncinya.

Penelitian ini menggunakan strategi subyektif, yaitu khusus dalam mengumpulkan informasi dan mencatat serta mencatat hal-hal yang diterima di Lembaga Administrasi Pendidikan Lanjutan Daerah II Palembang. Dalam eksplorasi ini, ilmuwan diasosiasikan dengan keadaan dan setting kekhasan yang direnungkan. Analisis seharusnya terus-menerus membidik realitas atau peristiwa dalam latar yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan membahas hasil dari penelitian. Penelitian menggunakan teori implementasi menurut George C. Edward III yang selanjutnya digunakan sebagai indikator untuk mengukur Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sematang Borang.

Dengan demikian, proses implementasi kebijakan baru akan dimulai apabila tujuan-tujuan kebijakan telah ditetapkan, program pelaksanaan telah dibuat, sumber daya kebijakan seperti dana, sarana dan prasarana mendukung, sumber daya manusia (pelaku/agen kebijakan) serta alat kontrol pelaksanaan kebijakan telah ditetapkan dan dialokasikan untuk mencapai tujuan.

Untuk mengefektifkan implementasi kebijakan yang

ditetapkan, maka diperlukan adanya tahap-tahap implementasi kebijakan, yaitu terdiri dari empat indikator, yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Organisasi yang sudah baik Serta berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

A. Implementasi Kebijakan

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:96) berpandangan bahwa implementasi adalah krusial bagi administrasi publik dan kebijakan publik yang merupakan tahap kebijakan antara pembentukan program dan konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi. Sedangkan kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsistensi dalam mencapai tujuan tertentu. Jadi, korelasi implementasi terhadap administrasi publik dan kebijakan publik sangat erat kaitannya.

Berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang.

Dalam studi kebijakan publik, dikatakan bahwa implementasi bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin melalui saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu implementasi menyangkut

masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Dalam suatu kebijakan atau program akan berpengaruh pada tingkat keberhasilan, kebijakan menghendaki perubahan besar, biasanya akan mendapatkan perlawanan baik dari kelompok sasaran bahkan mungkin dari implementornya sendiri yang mungkin merasa kesulitan melaksanakan kebijakan tersebut atau merasa dirugikan. Oleh karena itu, tidaklah terlalu salah-satu jika dikatakan bahwa implementasi merupakan aspek yang sangat penting dalam keseluruhan proses kebijakan. Berikut indikator yang melandasi Implementasi Kebijakan, yaitu :

1. Komunikasi

Menurut George C Edward III dalam Widodo, (2011:97) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*). widodo kemudian menambahkan bahwa informasi perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami apa yang menjadi isi, tujuan, arah, kelompok sasaran (*target group*) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan, agar proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Komunikasi dalam implementasi kebijakan mencakup beberapa dimensi penting yaitu transformasi informasi

(*transformation*), kejelasan informasi (*clarify*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi transformasi menghendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan menghendaki agar interpretasi dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam implementasi kebijakan. Sedangkan dimensi konsistensi menghendaki agar informasi yang disampaikan harus konsisten sehingga tidak menimbulkan kebingungan pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak terkait.

Komunikasi yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang sudah baik, dalam hal disiplin negeri sipil, mengkoordinasi kerjasama antar pegawai.

Dilihat dari faktor komunikasi yang telah diuraikan diatas bahwa saling berinteraksi dapat dikatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kegagalan kebijakan disiplin negeri sipil. Maka dari itu operasional petugas pelaksana bekerjasama dengan baik supaya tidak ada diskomunikasi antar pegawai sesuai dengan arahan kebijakannya yang ada.

2. Sumber Daya

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:98) mengemukakan bahwa sektor sumber daya mempunyai peran penting dalam implementasi kebijakan yang meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran, sumber daya peralatan dan kewenangan. Sebagaimana Edward III dalam Winarno (2007:184-185) data tentang "ketaatan personil sangat sulit diperoleh dan menurutnya lagi banyak

kebijakan publik yang sering kali tidak dilaksanakan karena publik tidak mengetahui apa yang harus dilakukan atau bagaimana memantau ketaatan".

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga nonfisik. Sumber daya ada yang berubah, baik menjadi semakin besar maupun hilang dan ada pula sumber daya yang kekal (selalu tetap).

Berdasarkan yang ada di Kantor Camat Sematang Borang fasilitasnya sudah memadai khususnya fasilitas dalam hal pelayanan umum dan staff/pegawainya juga melaksanakan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Dari uraian diatas bahwa pegawai sudah bekerja secara maksimal untuk dalam pelayanan namun tetap harus diperhatikan kedisiplinannya.

3. Disposisi

Sejalan dengan teori Edward III dalam Widodo (2010:104), Disposisi dikatakan sebagai kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan serta kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter yang penting yang harus

dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam asa program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang para pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik hal ini didukung juga dengan sistem kepemimpinan yang sangat terbuka dengan rasa kemauan besar untuk melaksanakannya. Setiap pegawai harus saling peduli dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas masing-masing.

Berdasarkan sikap para pegawai mempunyai komitmen bersama-sama bekerja.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi juga sangat penting dalam mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana kebijakan harus dapat mendukung kebijakan dengan jalan melakukan koordinasi yang baik. Menurut Edward III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni :

“*Standard Operational Procedure* (SOP) dan *fragmentasi*”. Menurut Winarno (2005:150), “*Standard Operational Procedure* (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan

internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas”.

Birokrasi merupakan struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hierarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur. Birokrasi ini dimaksudkan sebagai suatu sistem otoritas yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai macam peraturan untuk mengorganisir pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang.

Berdasarkan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin negeri sipil, sudah terlaksana dengan baik karena pegawai sudah melaksanakan struktur birokrasi yang terstruktur sehingga merealisasikan disiplin negeri sipil.

Berdasarkan uraian diatas yang telah ditetapkan sudah sesuai tugas dan wewenangnya masing-masing hanya saja petugas perlu disiplin dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya masing-masing.

B. Tingkat Hukuman Disiplin

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

1. Hukuman Disiplin berupa Teguran Lisan bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran disiplin baik meliputi ketidakdisiplin dalam jam kerja atau pun tidak bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya. Hukuman disiplin berupa teguran lisan di

sampaikan dengan memotivasi agar pegawai lebih termotivasi untuk disiplin.

2. Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis diberikan agar pegawai lebih patuh terhadap peraturan yang di buat sanksi berupa tertulis lebih efektif di berikan karena sanksi berupa tertulis adanya perjanjian di sanksi tersebut.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis bertujuan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sematang Borang yang menggunakan teori George C. Edward III yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Diposisi, dan Struktur Birokrasi telah terlaksana dengan secara optimal hanya saja perlu ditingkatkan pada sumber daya yang berupa informasi dan fasilitas pendukung kedisiplinan. Adapun 3 (tiga) indikator yang terdapat di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negei Sipil Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2 yang diantaranya tentang Teguran Lisan, Teguran Tertulis dan Pernyataan Tidak Puas Sudah terlaksanakan dengan optimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran bagi

Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang untuk meningkatkan kedisiplin yang berkaitan dengan sumber daya informasi serta fasilitas sarana pendukung kedisiplinan guna meminimalisir pelanggaran kedisiplinan.

Peran Camat juga sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai serta memberikan sanksi yang tegas, adil dan terukur sesuai dengan peraturan yang ada dan membuat efek jera atas kebiasaan pegawai dalam melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- I Made Mertha Jaya. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Teori Penerapan dan Riset Nyata*, Yokyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA
- Mulyadi, Deddy. 2018. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta CV.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Yogyakarta : Alfabeta
2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Supardi, dkk. 2022. *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Palembang : STIA Satya Negara.

- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Singarimbun, Efendi dkk. 2006. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Peraturan Perundang-Undangan:**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil