

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT KECAMATAN  
SEMATANG BORANG KOTA PALEMBANG**

**Oleh:**

**Nama : Reno Agustiawan**

**Nim : 19.11.418**

**Program Studi : Administrasi Negara**

---

**ABSTRACT**

*Reno Agustiawan, 2024, Implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 Concerning Civil Servant Discipline at the Sub-district Office of Sematang Borang District, Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang State Administration College (STIA). Main Advisor (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si and Assistant Advisor (II) Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Si.*

*The implementation of the policy of Government Regulation Number 94 of 2021 requires commitment from all parties in government organizations to implement regulations appropriately and consistently, in order to create a disciplined and productive work environment.*

*.This study aims to analyze the Implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 Concerning Civil Servant Discipline at the Sub-district Office of Sematang Borang District, Palembang City.*

*The implementation of the policy of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline (PNS) is a process that involves the application and enforcement of regulations governing disciplinary sanctions against PNS in the government environment..*

*The results of the data analysis, which were strengthened by data analysis by means of interviews, that the Implementation of Indonesian Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Sub-district Office of Sematang Borang District, Palembang City (Case Study Article 8 Paragraph 2) has been implemented in accordance with applicable provisions. .*

**Keywords: Community Empowerment and Vision of Palembang Emas**

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam Peraturan Perundang-Undangan, Aparatur Negara Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam meningkatkan kualitas Aparatur Negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka Aparatur Negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Kualitas pegawai negeri dan mutu kerapihan organisasi aparatur itu sendiri. Dapat diketahui bahwa Pendayagunaan Aparatur Negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan Aparatur Negara yang baik dan benar.

Aparatur Negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung terhadap kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari Aparatur Negara karena pegawai negeri merupakan Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional. Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah 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. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Sipil Negara memiliki peranan yang sangat penting dalam menyelenggara-

kan 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.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas, maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pegawai Negeri Sipil bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai berikut : “Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian, peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil

pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang-Undang.”

Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah benar benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945, Negara dan Pemerintah” Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

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 menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau 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.

- 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.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan dasar hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil menyusun aparatur negara yang baik dan benar, landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Pegawai Negeri Sipil pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan didalamnya.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati akan dijatuhkan hukuman disiplin sebagai mana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 8 ayat 2.

- Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari:
  - Hukuman disiplin ringan
  - Hukuman disiplin sedang, atau
  - Hukuman disiplin berat
- Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana di maksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - Teguran lisan;
  - Teguran tertulis, atau
  - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
  - Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
  - Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
  - Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
  - Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; atau
  - Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan 12 Januari 2022, di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang ditemukan beberapa indikasi permasalahan yaitu sebagai berikut:

- Masih ada oknum pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja tanpa keterangan.
- Terdapat beberapa oknum pegawai yang telah diberikan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dari atasan atas pelanggaran yang mereka lakukan

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 Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

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

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- Bagaimanakah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (studi kasus pasal 8 ayat 2) ?
- Faktor-faktor apa saja yang menghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (studi kasus pasal 8 ayat 2) ?

#### **Tujuan Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin di Kantor Kecamatan Sematang Borang kota Palembang (studi kasus pasal 8 ayat 2)
2. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang menghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kantor Kecamatan Sematang Borang kota Palembang (studi kasus pasal 8 ayat 2)

## B. LANDASAN TEORI

### Pengertian Implementasi

Secara umum istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

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

### Aktivitas Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Menurut Reply dan Frankilin dalam Winarno (2014:148) "Implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah Undang-Undang ditetapkan yang memberikan otoritas program kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata. Implementasi suatu kebijakan pada dasarnya adalah suatu perubahan atau transformasi yang bersifat multiorganisasi, dimana perubahan yang diterapkan melalui strategi implementasi kebijakan ini mengaitkan berbagai lapisan masyarakat".

Proses implementasi kebijakan itu sendiri bergerak dalam empat lapisan lingkungan institusional yaitu:

1. Konstitusional, terkait dengan peraturan perundang-undang yang merupakan keputusan politik.
2. Kolektif, proses implementasi kebijakan merupakan keputusan bersama dari berbagai kekuatan dan kepentingan yang ada dalam masyarakat.
3. Operasional, proses implementasi adalah keputusan yang bersifat operasional yang bergerak dalam situasi yang sudah terbentuk.

Melalui kebijakan, diharapkan dapat menimbulkan perubahan-perubahan ke arah yang dikehendaki.

4. Distribusi, pada proses ini diharapkan dapat menyebarkan hasil dari suatu kebijakan atau dapat menimbulkan perubahan yang merupakan hasil dari suatu kebijakan.

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

1. Tahapan pengesahan peraturan perundang-undangan.
2. Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana.
3. Kesiadaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan.
4. Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki maupun tidak.
5. Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana.
6. Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundang-undangan.

### Model-Model Implementasi Kebijakan

Dalam sejarah perkembangan implementasi kebijakan dapat dijelaskan adanya dua model pendekatan guna memahami implementasi kebijakan, yaitu pendekatan *top down* dan *bottom up*. Pendekatan *top down* adalah proses pelaksanaan keputusan kebijakan mendasar. Model pendekatan *bottom up* menekankan kepada fakta bahwa implementasi di lapangan masih memberikan keleluasaan dalam penerapan kebijakan. Inti dari kedua pendekatan ini yaitu sejauh mana tindakan para pelaksana (administrator dan birokrat) berdasarkan prosedur dan tujuan yang telah ditentukan oleh para pembuat kebijakan. Ada beberapa model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh para pakar ahli kebijakan, sebagai berikut:

#### A. Model George C. Edward III

George C. Edward dalam Mulyadi (2018:68-69) mengemukakan beberapa variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yakni komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain.

1. Komunikasi

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. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumber daya finansial.
3. Disposisi  
Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
4. Struktur Birokrasi  
Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedures* atau SOP).

#### B. Model Mazmanian dan Sabatier

Selanjutnya Mazmanian dan Sabatier, Mulyadi (2018:70-71) menjelaskan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni:

1. Karakteristik dari masalah (*tractability of the problems*), indikatornya:
  - a. Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan.
  - b. Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran.
  - c. Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi.
  - d. Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan.
2. Karakteristik kebijakan/Undang-Undang (*ability of statute to structure implementation*), indikatornya:
  - a. Kejelasan isi kebijakan.
  - b. Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis.
  - c. Besarnya alokasi sumberdaya finansial terhadap kebijakan tersebut.
  - d. Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana.
  - e. Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana.
  - f. Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan

kebijakan.

- g. Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan.
1. Variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*), indikatornya:
  - a. Kondisi sosial dan ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi.
  - b. Dukungan publik terhadap sebuah kebijakan.
  - c. Sikap dari kelompok pemilih.
  - d. Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.

#### C. Model Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn

Van Meter dan Van Horn dalam Mulyadi, (2018:72-73) menjelaskan bahwa ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yaitu:

1. Standar dan sasaran kebijakan  
Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur, sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang dapat menyebabkan terjadinya konflik di antara para agen implementasi.
2. Sumber daya  
Kebijakan perlu didukung oleh sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia.
3. Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas  
Dalam berbagai kasus, implementasi sebuah program terkadang perlu didukung dan dikoordinasikan dengan instansi lain agar tercapai keberhasilan yang diinginkan.
4. Karakteristik agen pelaksana  
Sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan. Termasuk di dalamnya karakteristik para partisipan yakni mendukung atau menolak, kemudian juga bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.
5. Kondisi sosial, ekonomi dan politik  
Kondisi sosial, ekonomi dan politik mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.
6. Disposisi implementor  
Disposisi implementor mencakup tiga hal penting, yaitu:
  - a. Responimplementor terhadap kebijakan, yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan.
  - b. Kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan.

- c. Intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki implementor. Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

#### A. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya memiliki kewajiban dan hak yang dimilikinya. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan kewajiban dan hak yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil sebagai acuannya. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan dan merupakan tanggung jawab dari seseorang. Kewajiban yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan pemerintahan yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang.
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

#### 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.

Sehubungan dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021

Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pengertian Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 8 ayat 2 disebutkan: "warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan"

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai merupakan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan atau 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 tingkat dan Jenis Hukuman Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah 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 dimaksud 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 (duabelas) 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 menaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja.
  - e. Tidak memenuhi prosedur laporan kawin dan izin penceraian.
  - 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.

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 seyakinya memelopori masalah disiplin, mengingat tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab aparatur pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparatur harus meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas.

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 aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin serta Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2019, 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.

### **Tujuan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, sendagurau atau pencurian.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2012:208-211), terdapat dua tipe dari disiplin kerja antara lain:

- a. Disiplin Preventif  
Disiplin Preventif adalah upaya menggerakkan pegawai dengan mengikuti dan mematuhi pedoman peraturan kerja. Tujuan dasarnya yaitu menggerakkan pegawai disiplin diri dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.
- b. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif yaitu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku.
- c. Upaya Peningkatan Disiplin  
Upaya peningkatan disiplin merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam memberikan dan mengarahkan rasa tanggung jawab yang besar kepada pegawai.

### **Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin kerja menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

## Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peranan perusahaan/instansi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Handoko (2012:209) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi Hukum
5. Pengawasan

## Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir ialah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan ilmuan adalah alur-alur pemikirannya harus logis dalam membangun suatu pemikiran agar dapat membuahkan kesimpulan hipotesis.

Dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, penulis mencoba membuat kerangka berpikir dengan mengambil teori dari model implementasi kebijakan tokoh George C. Edward III atau yang disebut juga dengan teori Edward III, teori tersebut mengemukakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan dari empat faktor penting, sebagai berikut.

## C. PROSEDUR PENELITIAN

### Metode Penelitian

Menurut Surachmad (2018:121), “Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji kebenaran serangkaian hipotesis dengan

menggunakan teknik dan alat-alat tertentu”.

Dengan demikian dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran keadaan yang terjadi.

### 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 di harapkan menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian (*event*) yang pemikiran berkaitan satu sama lainnya, (Singarimbun dan Effendi, 2006:32). Berdasarkan pengertian definisi konsep tersebut, maka konsep dari penelitian ini meliputi:

1. Implementasi adalah tindakan–tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat–pejabat, kelompok–kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada terciptanya tujuan–tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan Tujuan kebijakan adalah melakukan intervensi, sedangkan implementasi adalah tindakan intervensi itu sendiri.
2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil lebih dapat diartikan suatu sikap dan perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan–peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis

### Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel peneliti yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis serta mengetahui sumber pengukuran. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana mengukur variabel. Akan tetapi, definisi operasional juga merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama (Jaya, 2020:45). Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya dapat dilihat pada tabel di halaman berikut ini:

## Tabel Operasionalisasi Konsep

Konsep	Indikator-Indikator
Implementasi Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi</li> <li>2. Sumber Daya</li> <li>3. Disposisi</li> <li>4. Struktur Birokrasi</li> </ol>
<p><i>Sumber : Edward III(2011:90)</i></p> <p>Disiplin Pegawai Negeri Sipil:  <i>Sumber: Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teguran Lisan</li> <li>2. Teguran Tertulis</li> <li>3. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis</li> </ol>

### Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini berasal dari sumber informan yang didapatkan dari beberapa orang informan yang berkompeten dan mempunyai relevansi dengan penelitian yang dijalankan yaitu orang yang benar-benar mengetahui situasi, kondisi dan permasalahan yang diteliti sesuai

dengan judul “Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang”.

Informan dalam penelitian ini sebagai mana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Informan Penelitian**

No.	Informan	Jumlah
1.	Bapak Camat Kecamatan Sematang Borang	1 Orang
2.	Sekretaris Kecamatan Sematang Borang	1 Orang
3.	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1 Orang
4.	Staf	2 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>5 Orang</b>

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2019:296). Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, adapun teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti:

1. Observasi  
Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan atau peninjauan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dan melaksanakan serangkaian kegiatan pencatatan yang berhubungan dengan objek penelitian.
2. Wawancara  
Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan tatap wajah antara narasumber dan peneliti.
3. Dokumentasi  
Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan menggunakan sumber-sumber dokumentasi untuk data yang diperlukan atau sebagai aktivitas atau proses penyediaan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan berbagai sumber informasi.

### 4. Studi Pustaka

Studi pustaka ialah metode pengumpulan data kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku referensi dan jurnal yang relevan dan berhubungan dengan objek yang sedang diteliti.

### Teknik Analisa Data

Secara umum, pengertian analisis data adalah langkah mengumpulkan, menyeleksi, dan mengubah data menjadi sebuah informasi.

Kegiatan analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, mengacu pada pendapat Huberman dan Matthew dalam Sugiyono (2018:247-250) menjelaskan sebagai berikut:

#### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang dilakukan dengan cara memilih, memusatkan, menyederhanakan dan memfokuskan data yang ditemukan di lapangan berdasarkan catatan-catatan yang dibuat oleh peneliti dari hasil wawancara dengan sumber data (informan).

#### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya setelah dilakukan reduksi data adalah penyajian data. Data disajikan dalam bentuk diagram, tabel, grafik, dan sebagainya. Dalam proses penyajian data, peneliti dapat

menerima input dari peneliti lainnya, sehingga data tersebut dapat tersusun jelas dan lebih mudah dipahami

### 3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion*)

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan (*conclusion*). Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti masih bersifat sementara, dimana peneliti masih dapat menerima saran dari peneliti lainnya. Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti dapat berubah jika peneliti menemukan bukti-bukti baru pada saat melakukan penelitian di lapangan. Sehingga peneliti memperoleh kesimpulan akhir yang lebih meyakinkan.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2), maka penulis dapat menyusun hasil penelitian mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) dengan indikator-indikator sebagai berikut:

### Implementasi Kebijakan

Data tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) dilihat dari beberapa indikator menurut George C. Edward III dalam mulyadi (2018:68-69).

Berikut adalah hasil wawancara dengan narasumber yang berdasarkan beberapa indikator.

#### 1. Komunikasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi diartikan sebagai "proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan". Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa "meskipun komunikasi tentang disiplin sudah berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi".

## 2. Sumber Daya

Edward III dalam Widodo (2010:98) mengemukakan bahwa faktor sumberdaya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:98) bahwa sumberdaya tersebut meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran, sumberdaya peralatan dan sumberdaya kewenangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa "Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang sudah memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk mendukung penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Namun, masih terdapat beberapa kekurangan, terutama dalam hal infrastruktur digital dan pelatihan bagi pegawai mengenai penggunaan teknologi".

### 3. Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104) dikatakan sebagai "kemauan, keinginan dan kecenderungan para. perlaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan".

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa "pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang sudah mulai menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil".

### 4. Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Data Disiplin Pegawai Negeri Sipil kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dilihat dari beberapa Indikator yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2.

Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para narasumber yang berdasarkan beberapa indikator tersebut.

#### 1. Teguran Lisan

Teguran lisan adalah bentuk sanksi yang diberikan secara langsung dan verbal oleh atasan atau pihak berwenang kepada pegawai yang

melanggar aturan atau kebijakan perusahaan. Teguran ini biasanya digunakan sebagai langkah awal dalam proses disipliner untuk mengingatkan karyawan agar memperbaiki perilaku atau kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “pegawai Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang ini mendapat teguran seperti nasehat dan menjelaskan kesalahan dari pegawai tersebut agar pegawai dapat tau apa kesalahan yang dibuat dan tidak aka mengulangi kesalasan tersebut”.

## **2. Teguran Tertulis**

Teguran tertulis adalah bentuk sanksi yang lebih formal dibandingkan dengan teguran lisan. Teguran ini diberikan dalam bentuk surat atau dokumen resmi yang mencatat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Dokumen ini biasanya mencantumkan detail pelanggaran, tanggal kejadian, dan tindakan yang harus diambil oleh pegawai untuk memperbaiki situasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang akan mendapatkan teguran dalam bentuk surat pernyataan yang berisikan kesalahan yang dilakukan, tanggal kejadian dan yang pasti nama pegawai yang melakuka kesalahan”.

## **3. Pernyataan tidak puas secara tertulis**

Pernyataan tidak puas secara tertulis adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh atasan atau pihak berwenang untuk mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kinerja atau perilaku pegawai. Pernyataan ini biasanya lebih serius daripada teguran tertulis dan mencerminkan ketidakpuasan yang signifikan terhadap kinerja atau tindakan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “Camat Sematang Borang akan memberikan dokumen resmi atas kesalahan atau ketidakpuasan kinerja atau perilaku pegawai”.

## **Faktor penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2)**

Adapun hasil penelitian yang peneliti lakukan Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang memiliki beberapa faktor penghambat, antara lain:

## **1. Kurangnya Sosialisasi dan Pemahaman**

Kurangnya sosialisasi dan pemahaman bagi pegawai Kantor Camat Sematang Borang tentang Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menunjukkan bahwa pegawai di kantor tersebut mungkin belum menerima informasi yang cukup atau pelatihan yang memadai mengenai peraturan baru ini. Kurangnya pemahaman berarti bahwa meskipun informasi mungkin sudah disampaikan, pegawai belum sepenuhnya mengerti atau memahami isi dan implikasi dari peraturan tersebut. Ini bisa disebabkan oleh cara penyampaian informasi yang kurang jelas, atau ketidakmampuan pegawai untuk memahami materi yang disampaikan. Kombinasi dari kurangnya sosialisasi dan pemahaman ini bisa menyebabkan pegawai tidak mematuhi peraturan baru tersebut, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada kinerja dan disiplin di kantor camat Kecamatan Sematang Borang.

## **2. Keterbatasan Sumber Daya**

Keterbatasan sumber daya bagi pegawai Kantor Camat Sematang Borang dalam memahami dan mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mencakup beberapa aspek, seperti keterbatasan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan, keterbatasan akses informasi, penerapan dan pemantauan sanksi disiplin dapat terganggu, serta keterbatasan pelatihan dan personil yang memadai. Semua faktor ini menghambat pegawai dalam menguasai dan menerapkan peraturan disiplin yang baru secara efektif dan efisien.

## **Pembahasan**

Pembahasan Ini penulis akan membahas tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) dan tentang Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2). Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

## **Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).**

Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan proses yang melibatkan penerapan dan penegakan peraturan yang mengatur sanksi disiplin terhadap PNS di lingkungan pemerintahan.

Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 memerlukan komitmen dari semua pihak dalam organisasi pemerintahan untuk menerapkan peraturan dengan tepat dan konsisten, guna menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

Adapun dua konsep dari hasil penelitian tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2)

### **A. Implementasi kebijakan.**

Menurut George C. Edward III dalam *Implementing Public Policy* (2000: 111) ada empat faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu kebijakan, yaitu faktor sumber daya, birokrasi, komunikasi, dan disposisi.

#### **1. Komunikasi**

Menurut Edwards, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku. Dalam konteks kepemimpinan, komunikasi yang efektif sangat penting untuk membangun dukungan, mengarahkan tindakan, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Edwards menekankan pentingnya pesan yang jelas, saluran komunikasi yang tepat, dan pemahaman tentang audiens dalam proses komunikasi.

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan bahwa meskipun komunikasi tentang disiplin sudah berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi.

#### **2. Sumber Daya**

Menurut George C. Edwards III, sumber daya merupakan berbagai alat atau instrumen yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin atau administrator dalam proses implementasi kebijakan publik. Sumber daya ini meliputi anggaran, personel, teknologi, informasi, wewenang, dan lain-lain. Edwards III menekankan pentingnya sumber daya yang memadai untuk memastikan keberhasilan implementasi kebijakan. Tanpa sumber daya yang cukup, kebijakan yang dirancang dengan baik sekalipun mungkin tidak

dapat diimplementasikan dengan efektif.

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan bahwa Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang sudah memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk mendukung penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Namun, masih terdapat beberapa kekurangan, terutama dalam hal infrastruktur digital dan pelatihan bagi pegawai mengenai penggunaan teknologi.

### **3. Disposisi**

Menurut George C. Edwards III, disposisi adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik. Disposisi merujuk pada sikap dan perilaku para pelaksana kebijakan terhadap kebijakan tersebut. Jika para pelaksana kebijakan memiliki sikap yang positif dan mendukung terhadap kebijakan yang akan diimplementasikan, kemungkinan besar kebijakan tersebut akan diimplementasikan dengan baik. Sebaliknya, jika para pelaksana kebijakan memiliki sikap yang negatif atau tidak mendukung, implementasi kebijakan tersebut kemungkinan besar akan mengalami kendala.

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang sudah mulai menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

### **4. Stuktur Birokrasi**

Menurut George C. Edwards III, birokrasi adalah sebuah sistem yang dirancang untuk mengelola organisasi besar, khususnya pemerintah, dengan cara yang efisien dan efektif. Edwards menggambarkan birokrasi sebagai suatu mekanisme yang terdiri dari agen-agen pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan publik dan menjalankan fungsi administratif.

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan bahwa sikap pimpinan di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang sangat mendukung penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Pimpinan bersikap tegas namun adil, memberikan contoh yang baik, dan aktif dalam memberikan arahan serta feedback kepada pegawai.

### **B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.**

Di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, penerapan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengikuti ketentuan

yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2. Peraturan ini mengatur mekanisme dan jenis sanksi disiplin yang dapat dikenakan kepada PNS yang melanggar aturan atau kebijakan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan tersebut, sanksi disiplin terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis, yang masing-masing memiliki tujuan dan prosedur tersendiri dalam penegakannya.

### **1. Teguran lisan**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2 teguran lisan merupakan salah satu jenis hukuman disiplin ringan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar ketentuan disiplin. Teguran lisan ini diberikan sebagai bentuk peringatan terhadap pelanggaran yang dilakukan, dan diharapkan dapat mendorong PNS yang bersangkutan untuk memperbaiki perilakunya.

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan bahwa pegawai Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang ini mendapatkan teguran seperti nasehat dan menjelaskan kesalahan dari pegawai tersebut agar pegawai dapat tau apa kesalahan yang dibuat dan tidak aka mengulangi kesalan tersebut.

### **2. Teguran tertulis**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2 teguran tertulis merupakan salah satu jenis hukuman disiplin ringan yang dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin. Teguran tertulis ini merupakan salah satu langkah pembinaan yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku PNS agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang akan mendapatkan teguran dalam bentuk surat pernyataan yang berisikan kesalahan yang dilakukan, tanggal kejadian dan yang pasti nama pegawai yang melakuka kesalahan.

### **3. Pernyataan tidak puas secara tertulis**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2 pernyataan tidak puas secara tertulis adalah salah satu bentuk hukuman disiplin ringan. Ini merupakan bentuk peringatan tertulis yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, namun masih dianggap ringan dan tidak memerlukan sanksi yang lebih berat. Hukuman ini berupa

teguran resmi yang ditulis dan bertujuan untuk memberikan peringatan kepada PNS agar memperbaiki sikap atau perilaku mereka, serta mencegah pelanggaran lebih lanjut.

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan bahwa Camat Sematang Borang akan memberikan dokumen resmi atas kesalahan atau ketidakpuasan kinerja atau perilaku pegawai.

### **Faktor penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2).**

Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dapat menghadapi beberapa faktor penghambat, antara lain:

#### **1. Kurangnya Sosialisasi dan Pemahaman**

Salah satu faktor utama penghambat implementasi adalah kurangnya sosialisasi dan pemahaman tentang peraturan baru di kalangan PNS dan manajer di Kantor Camat. Tanpa pemahaman yang memadai tentang ketentuan dan prosedur disiplin yang diatur dalam peraturan tersebut, penerapan aturan bisa menjadi tidak konsisten atau tidak efektif. Sosialisasi yang terbatas bisa menyebabkan ketidaktahuan mengenai hak dan kewajiban, serta cara melaporkan dan menangani pelanggaran.

#### **2. Keterbatasan Sumber Daya**

Keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun personel, dapat menjadi penghambat signifikan. Implementasi sanksi disiplin memerlukan dukungan administrasi dan manajerial yang memadai, serta pelatihan untuk pejabat yang bertanggung jawab. Jika kantor camat sematang borang menghadapi kekurangan anggaran atau tenaga kerja yang tidak cukup, penerapan dan pemantauan sanksi disiplin dapat terganggu.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat

Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 2) sudah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang antara lain yaitu kurangnya sosialisasi dan pemahaman setra Keterbatasan sumber daya.

### Saran

Sehubungan dengan pelaksanaan dan kesimpulan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis kemukakan antara lain adalah:

1. Kepada pemimpin Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, hendaknya meningkatkan kedisiplinan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 dengan cara lebih menindak tegas pegawai yang melanggar peraturan yang ada.
2. Kepada pegawai Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, hendaknya lebih mendisiplinkan diri untuk taat peraturan yang berlaku.

### F. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2005. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, Imam. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamidi. 2008. *Metode Kualitatif*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Handoyo, Eko. 2012. *Etika Politik dan*

*Pembangunan*. Semarang: Widya Karya.

- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mazmanian, Daniel, Paul A. Sabatier. 1983. *Implementasi And Public Policy*. New York: Harper Collins.
- Prastowo, Andi. 2010. *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: DIVA Press.
- Singarimbuan, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Strauss, Aselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Supardi, dkk. 2021. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang: STIA SATYA NEGARA.
- Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Wiratna Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Jiwa Korps Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.