



**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 )**

**DISUSUN OLEH :**

**NAMA : ALISANDRE ZEBUA**

**NIM : 19.11.206**

**PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

---

**ABSTRACT**

*Alisandre Zebua, 2024, Implementation of Indonesian Government Regulation Number 94 of 2021 Concerning Civil Servant Discipline (Case Study of Article 8 Paragraph 2) at the Sub-district Office of Sematang Borang District, Palembang City. Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) Mrs. Holipah, S.Sos., M.Si and Assistant Supervisor (II) Mr. H.Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Pd.i.*

*Discipline among Civil Servants in Sematang Borang District in Palembang City, South Sumatra Province, generally shows positive results. The indicators contained in the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 Concerning Civil Servant Discipline Case Study Article 8 Paragraph 2, including verbal warnings, written warnings and statements of dissatisfaction, have been implemented optimally.*

*The method used in this study is a qualitative method, the researcher conducted research directly to the predetermined research object in order to see and observe directly the problems being studied so that a clear picture is obtained regarding Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline Case Study of Article 8 Paragraph 2 in Sematang Borang District, Palembang City. The purpose of this study is to gain a deep understanding of how the implementation of the regulation is carried out in the field and to explore the problems that arise in its application. Data collection methods used include direct observation and in-depth interviews with related informants. The results of this study are expected to provide a comprehensive picture of the implementation of the Government Regulation and provide recommendations for improvement and development of policies in the future.*

---

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

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. Pendedayagunaan 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 Negerin 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-undang dan/atau peraturan kedinasan 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.
  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 gairah kerja semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pemerintah. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

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

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil perlu ditingkatkan lagi, penulis menyadari betapa pentingnya kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, bertitik tolak belakang dari latar belakang, penulis mengadakan penelitian dengan judul



## **“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)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Bagaimanakah 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)”?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini ialah: “Untuk mengetahui dan menganalisa 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)”.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. 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. Implementasi menurut ahli dalam Mulyadi (2018:45) yaitu sebagai berikut:

1. Teori Jones, menyatakan:

Implementasi adalah proses mewujudkan program hingga memperlihatkan hasilnya.

2. Teori Van Horn dan Van Meter, menyatakan: Implementasi tindakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan ditetapkan. Implementasi merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan. Tujuan kebijakan adalah melakukan intervensi, sedangkan implementasi adalah tindakan intervensi itu sendiri.

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.

#### **B. 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 rasional ini berisi gagasan bahwa implementasi adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang telah diperintah dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem. Sedangkan model kebijakan *bottom up* muncul sebagai



kritik terhadap model pendekatan rasional (*top down*). Model *bottom up* adalah model yang memandang proses sebagai sebuah negosiasi dan pembentukan konsensus. 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. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

#### 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. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar lebih efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

#### 3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, 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

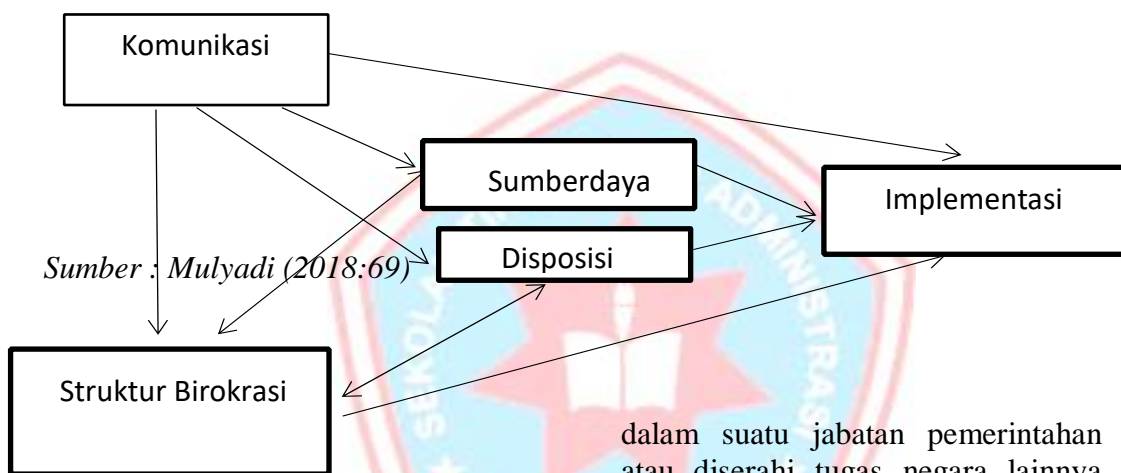
Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedures* atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan

menimbulkan birokrasi, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Langkah-langkah dan model implementasi George C. Edward III dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:

**Gambar 1**

**Model Implementasi George C. Edward III**



dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

**C. 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. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas

Pada dasarnya Aparatur Sipil Negara merupakan alat dan perangkat pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai aparatur negara, dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya.

**D. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai negeri memiliki kedudukan serta peran penting dalam sistem penyelenggaraan tugas pemerintah maupun pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan nasional. Dalam upaya mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan nasional untuk



mewujudkan masyarakat yang taat hukum, demokratis, adil dan bermoral tinggi diperlukannya Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Sipil Negara yang memiliki kewajiban atau tugas untuk menyelenggarakan pelayanan secara merata dan adil dengan didasarkan pada ketaatan Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945. Pegawai Negeri Sipil juga memiliki kewajiban untuk abdi masyarakat serta melaksanakan tugas nya secara profesional, bertanggung jawab, bersih, maupun bebas dari nepotisme, korupsi, dan kolusi.

Berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan.

#### **E. 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 mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

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.

#### **F. 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.

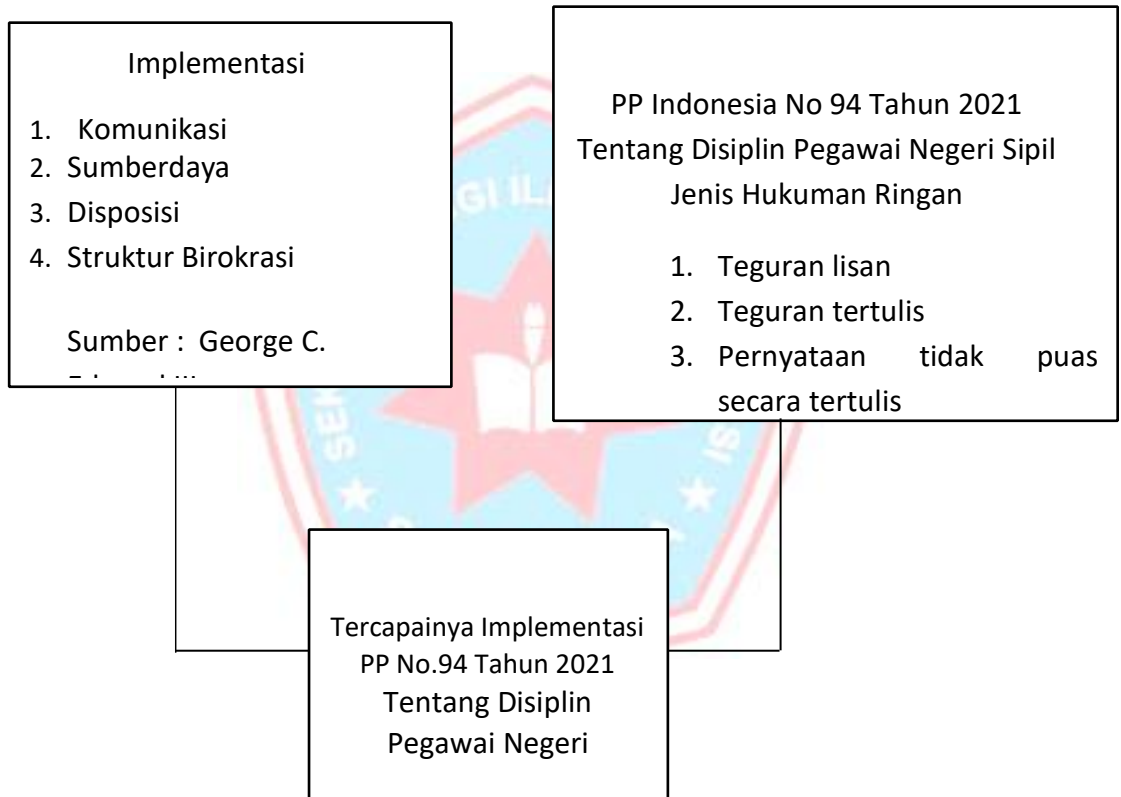
Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti Haryoko (Sugiyono, 2019:95).



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.

### Bagan 1 Kerangka Berpikir





## BAB III

### PROSEDUR PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Creswell dalam Sugiyono (2019:2) menyatakan metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.

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

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 Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran keadaan yang terjadi. Jenis penelitian kualitatif diambil karena lebih efektif terhadap gambaran maupun keadaan objek berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan.

#### B. 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

#### C. 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 2 di halaman berikut ini:

**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Konsep**

Konsep	Indikator-Indikator
Implementasi Kebijakan <i>Sumber : Edward III (2011:90)</i>	1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi
Disiplin Pegawai Negeri Sipil <i>Sumber: Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2</i>	Jenis Hukuman Disiplin Ringan a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Pembahasan

Melalui pendekatan ini, pelaksanaan kebijakan baru diinisiasi setelah penetapan tujuan-tujuan kebijakan, pembentukan program pelaksanaan, dan pengalokasian sumber daya kebijakan seperti anggaran, fasilitas, dan infrastruktur yang mendukung. Selain itu,

pengaturan dan penentuan sumber daya manusia (pelaku/agen kebijakan) dan instrumen kontrol pelaksanaan kebijakan perlu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan, diperlukan tahap-tahap implementasi yang terdiri dari empat indikator, yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Organisasi yang telah terbukti baik. Semua ini dikaitkan dengan ketentuan yang ada dalam 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 sebagaimana diungkapkan dalam karya Widodo (2010:96), implementasi dianggap sebagai elemen krusial dalam administrasi publik dan kebijakan publik. Ini merupakan tahap kebijakan yang terletak di antara pembentukan program dan dampak kebijakan terhadap masyarakat yang terpengaruh. Kebijakan, dalam konteks ini, didefinisikan sebagai ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk membimbing tindakan yang direncanakan dan menjaga konsistensi dalam pencapaian tujuan tertentu. Dengan demikian, keterkaitan antara implementasi, administrasi publik, dan kebijakan publik sangat erat. Terfokus pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, fokusnya adalah Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun



2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang. Dalam lingkup studi kebijakan publik, implementasi tidak sekadar terbatas pada mekanisme mengubah keputusan politik menjadi prosedur rutin melalui saluran birokrasi. Lebih dari itu, implementasi melibatkan konflik, pengambilan keputusan, dan distribusi keuntungan dari kebijakan. Dalam suatu kebijakan atau program, tingkat keberhasilan dipengaruhi oleh sejauh mana perubahan yang diinginkan oleh kebijakan dapat diwujudkan. Biasanya, kebijakan yang menargetkan perubahan besar akan menghadapi perlawanan, baik dari kelompok sasaran maupun dari pihak yang melaksanakannya, yang mungkin mengalami kesulitan atau merasa dirugikan. Dengan demikian, implementasi dianggap sebagai aspek yang sangat krusial dalam seluruh proses kebijakan.

1. Komunikasi Menurut George C. Edward III, seperti yang dikutip oleh Widodo (2011:97), komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pihak yang berkomunikasi (komunikator) kepada penerima pesan (komunikan). Dalam konteks kebijakan publik, komunikasi kebijakan mengacu pada proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (policy makers) kepada para pelaksana kebijakan (policy implementors). Widodo menambahkan bahwa penting bagi informasi kebijakan disampaikan kepada para pelaksana kebijakan agar mereka dapat memahami esensi, tujuan, arah, dan kelompok sasaran

kebijakan tersebut. Hal ini bertujuan agar pelaksana kebijakan dapat mempersiapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan dengan efektif, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Komunikasi dalam implementasi kebijakan melibatkan beberapa dimensi kunci, yakni transformasi informasi, kejelasan informasi, dan konsistensi informasi. Dimensi transformasi menekankan bahwa informasi tidak hanya perlu disampaikan kepada pelaksana kebijakan, tetapi juga kepada kelompok sasaran dan pihak terkait lainnya. Dimensi kejelasan menuntut agar interpretasi terhadap kebijakan dapat dipahami dengan jelas oleh pelaksana kebijakan, kelompok sasaran, dan pihak terkait. Sementara itu, dimensi konsistensi membutuhkan agar informasi yang disampaikan konsisten, sehingga tidak menimbulkan kebingungan di antara pelaksana kebijakan, kelompok sasaran, dan pihak terkait. Keseluruhan proses komunikasi ini diperlukan agar implementasi kebijakan dapat berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan. Komunikasi di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang telah berlangsung dengan baik, terarah, dan konsisten, terutama dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam konteks ini, koordinasi antar pegawai dijaga dengan baik.



Dengan mempertimbangkan aspek-aspek komunikasi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa interaksi yang saling berjalan tersebut memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan kebijakan disiplin bagi pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, para petugas pelaksana bekerja sama secara efektif untuk mencegah terjadinya ketidaknyamanan dalam komunikasi antar pegawai, sesuai dengan arahan kebijakan yang berlaku.

## 2. Sumber Daya

Menurut Edward III sebagaimana dikutip oleh Widodo (2010:98), sektor sumber daya memainkan peran krusial dalam pelaksanaan kebijakan, mencakup sumber daya manusia, anggaran, peralatan, dan kewenangan. Edward III, seperti yang disampaikan dalam Winarno (2007:184-185), mengungkapkan bahwa data mengenai "ketaatan personil" sulit diperoleh, dan banyak kebijakan publik tidak terealisasi karena kurangnya pemahaman masyarakat tentang tindakan yang harus diambil atau cara memantau ketaatan. Sumber daya sendiri merujuk pada nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur dalam kehidupan, tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga nonfisik. Sumber daya dapat berubah, baik dalam hal pertumbuhan maupun kehilangan, serta ada yang bersifat tetap. Berdasarkan penelitian di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa sumber daya, terutama

dalam hal staf, keuangan, dan fasilitas, sudah memadai untuk mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## 3. Disposisi

Sesuai dengan konsep Edward III yang diuraikan oleh Widodo (2010:104), Determinasi dapat diartikan sebagai tekad, keinginan, dan kecenderungan pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan kebijakan untuk menjalankannya dengan sepenuh hati sehingga tujuan dari kebijakan tersebut dapat tercapai. Untuk mencapai keberhasilan implementasi kebijakan secara efektif dan efisien, penting bagi pelaksana kebijakan untuk tidak hanya memahami tugas yang harus dilakukan, tetapi juga memiliki keterampilan dan semangat untuk menjalankan kebijakan tersebut. Tendensi perilaku atau sifat-sifat dari para pelaksana kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau target yang ditetapkan. Sifat-sifat kunci yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan, seperti kejujuran dan komitmen yang tinggi, memiliki peran penting. Kejujuran membimbing pelaksana untuk tetap berpegang pada program yang telah ditetapkan, sementara komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas, wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan situasi di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang, pegawai di



sana menunjukkan sikap yang positif dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka. Hal ini didukung oleh sistem kepemimpinan yang sangat terbuka, dengan keinginan besar untuk melaksanakannya. Setiap pegawai diharapkan saling memperhatikan dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas masing-masing.

#### 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.

Birokrasi merupakan struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hierarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur. Berdasarkan Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berlaku di Kantor Camat Kecamatan Sematang Borang, sudah terlaksana dengan baik karena pegawai sudah melaksanakan struktur birokrasi yang terstruktur sehingga merealisasikan disiplin negeri sipil. 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 ketidaksiplinan dalam jam kerja baik dalam kehadiran atau pun tidak bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya. Hukuman disiplin berupa teguran lisan disampaikan dengan memotivasi agar pegawai lebih termotivasi untuk disiplin.
2. Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis diberikan agar pegawai lebih patuh terhadap peraturan yang dibuat 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 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas terhadap PNS sehingga tidak terulang kembali dan sebagai contoh bagi pegawai lainnya.

## **BAB VI**

### **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 Camat Kecamatan Sematang Borang yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Diposisi, dan Struktur



Birokrasi telah terlaksana sesuai aturan yang ada. 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 PNS di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang teruslah berkarya buat kepetingan orang banyak dan disiplin sesuai peraturan yang berlaku sehingga semua urusan berjalan lancar. Peran Camat juga dihimbau lebih kreatif untuk mengingatkan kedisiplinan pegawai serta memberikan sanksi yang telah ditetapkan, adil dan terukur sesuai peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan sehingga membangun kebiasaan pegawai untuk disiplin.

### DAFTAR PUSTAKA

Deddy Mulyadi, M. D. (2018). *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta CV.

Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media.

Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.

Heidjrachman dan Husnan,Suad, 2012, *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Husein, Umar. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.

Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori. Konsep dan aplikasi* (8th ed). Yogyakarta: Ekonisia.

Sondang P Siagian. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu*, cetakan kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.



Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *“Metode Penelitian Survei”*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Rineka Cipta.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Winarno, Budi, 2014. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Dokumen :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang pegawai negeri sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021, tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil,

Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat 2 mengenai Jenis Hukuman Ringan

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. tentang Aparatur Sipil Negara

PP No. 53 Tahun 2010, Pasal 1 Ayat 1 disiplin pegawai negeri sipil