

**PERAN KOMUNIKASI VERTIKAL DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN
KERJA ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA
KOTA PALEMBANG**

OLEH :

CANDRA IRAWAN

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This research aims to examine the role of vertical communication in enforcing work discipline among Civil Servants (ASN) at the Public Broadcasting Institution of Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Palembang. The background of this study arises from the phenomenon of frequent disciplinary violations, such as lateness, the use of working hours for personal matters, and the lack of firm reprimands from superiors toward subordinates. Vertical communication is considered an essential factor influencing employee discipline, particularly through instructions, directions, information delivery, evaluation, reprimands, and rewards. The study employed a descriptive qualitative method, with data collected through observation, interviews, documentation, and literature review. Informants consisted of leaders, structural officials, and ASN staff at LPP RRI Palembang. The data were analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing with verification. The findings reveal that vertical communication plays a significant role in improving the work discipline of ASN. Effective communication, both downward and upward, positively influences compliance with the ASN oath/pledge, punctuality, and responsibility at work. However, challenges remain, including inconsistent communication from leaders, limited staff numbers, and employees' habitual inefficiency in managing working hours. The study concludes that effective vertical communication strengthens employee discipline at LPP RRI Palembang, although improvements are still

needed in terms of leadership firmness, rule enforcement, and supervision. This research is expected to serve as input for the institution to improve communication patterns and discipline enforcement among civil servants.

Keywords: *Vertical Communication, Work Discipline, Civil Servants, LPP RRI Palembang*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan aspek penting dalam keberlangsungan organisasi atau instansi, karena memungkinkan terjadinya interaksi, kerja sama, serta pertukaran informasi antara pimpinan dan bawahan. Dalam konteks instansi pemerintah, komunikasi vertikal menjadi bagian integral dari manajemen, yang berperan dalam menciptakan kedisiplinan, efektivitas kerja, serta peningkatan kualitas pegawai.

Disiplin kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) sangat penting ditegakkan, sebab ASN tidak hanya berfungsi sebagai aparat negara, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang dituntut profesional, taat aturan, serta memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pencapaian tujuan nasional. Pemerintah sendiri telah

mengatur kedisiplinan ASN melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang memuat berbagai sanksi sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari teguran hingga pemberhentian.

Namun, berdasarkan pengamatan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Palembang, masih ditemukan berbagai permasalahan disiplin kerja. Beberapa pegawai memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, terlambat hadir, lalai menggunakan seragam, kurang disiplin dalam pelayanan administrasi, hingga keterlambatan penyelesaian surat. Hal ini diperburuk dengan lemahnya komunikasi vertikal, misalnya penyampaian instruksi yang kurang jelas, minimnya teguran dari pimpinan, serta kurang efektifnya

komunikasi dalam rapat maupun instruksi tertulis.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya keterkaitan erat antara komunikasi vertikal dengan disiplin kerja pegawai. Komunikasi yang tidak efektif berpotensi menurunkan disiplin dan kinerja ASN, sementara komunikasi yang baik diharapkan mampu memperbaiki sikap, meningkatkan kesadaran disiplin, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam melalui penelitian berjudul: “Peran Komunikasi Vertikal dalam Menegakkan Disiplin Kerja ASN pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Kota Palembang.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam proposal penelitian ini permasalahan yang hendak dibahas adalah : Bagaimanakah peran komunikasi vertikal dalam menegakkan Disiplin

Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Kota Palembang ini adalah : Untuk mengetahui peran komunikasi vertikal dalam Menegakkan Disiplin Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan didalam melakukan penelitian dalam rangka untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana (S.Sos) pada Sekolah Tinggi Ilmu Admnistrasi Negara Palembang.

2. Bagi Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Kota Palembang

Agar Lebih dapat meningkatkan komunikasi yang efektif dan efisien, meningkatkan pemahaman terhadap pegawai tentang betapa pentingnya disiplin bagi pegawai untuk keberhasilan kerja dan menambah wawasan mengenai komunikasi vertikal yang diterapkan diperusahaan tersebut.

3. Bagi STIA Satya Negara

Palembang

Sebagai pedoman penulis skripsi dalam lingkungan STIA Satya Negara Palembang dalam melaksanakan bimbingan

B. METODOLOGI

PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, berlandaskan filsafat post-positivisme. Pendekatan ini dipilih untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dengan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, kalimat, dokumen, maupun hasil wawancara. Fokus utama penelitian adalah makna yang mendalam dari

fenomena, bukan sekadar angka statistik.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Kota Palembang, beralamat di Jalan Radio Sudirman. Waktu penelitian direncanakan mulai dari Oktober 2024 hingga Agustus 2025, sesuai dengan jadwal kegiatan penelitian yang telah disusun, meliputi persiapan, seminar proposal, pelaksanaan penelitian, hingga penyusunan skripsi.

2.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer: diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan informan (Kepala LPP RRI, Kabag Tata Usaha, Kasubag Umum, Ketua Tim Penyiaran, Ketua Tim Layanan, dan 2 orang staf ASN).

b. Data sekunder: berasal dari dokumen instansi, peraturan pemerintah, catatan resmi, notulen rapat, serta literatur yang relevan.

Jenis data yang dikumpulkan berupa data kualitatif, yaitu uraian mengenai peran komunikasi vertikal dan kaitannya dengan disiplin kerja ASN.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara:

- a. **Observasi:** pengamatan langsung terhadap aktivitas komunikasi vertikal dan pelaksanaan disiplin kerja di kantor LPP RRI Palembang.
- b. **Wawancara:** tanya jawab secara lisan dengan informan untuk menggali informasi yang mendalam terkait fokus penelitian.
- c. **Dokumentasi:** pengumpulan data melalui arsip, dokumen instansi, peraturan, foto, maupun catatan resmi yang relevan.
- d. **Studi Pustaka:** pengumpulan data melalui buku, jurnal, dan literatur akademik sebagai landasan teori penelitian.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif sejak sebelum, selama, dan setelah penelitian di lapangan,

mengikuti model **Miles & Huberman (1994)**, yaitu:

- a. **Reduksi Data:** memilah, merangkum, dan memilih data penting dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- b. **Penyajian Data:** menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, maupun bagan agar mudah dipahami.
- c. **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi:** menafsirkan makna data, menemukan pola, serta melakukan verifikasi hingga diperoleh kesimpulan yang valid.

2.6 Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas data, digunakan teknik **triangulasi**, yaitu:

- a. **Triangulasi sumber:** membandingkan informasi dari berbagai narasumber (pimpinan, pejabat struktural, dan staf).
- b. **Triangulasi teknik:** membandingkan hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.
- c. **Triangulasi waktu:** pengecekan data pada waktu yang berbeda untuk melihat konsistensi informasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Peran Komunikasi Vertikal

a. Instruksi (Perintah)

Pemberian instruksi di LPP RRI Palembang sudah berjalan baik, dilakukan secara lisan dalam rapat maupun tertulis melalui surat tugas atau surat perintah. Instruksi disampaikan sesuai prosedur birokrasi, dari Kepala ke Kabag, lalu ke staf. Namun, masih ada pegawai yang menunda pelaksanaan instruksi sehingga kinerjanya belum maksimal.

b. Briefing (Pengarahan)

Pengarahan diberikan pimpinan kepada pegawai, baik secara langsung maupun dalam forum bersama. Briefing dilaksanakan secara terprogram, misalnya terkait RENSTRA, atau dalam pertemuan rutin dan kadang secara daring saat pandemi. Arahan ini membantu pegawai memahami pedoman kerja dan meningkatkan kerja sama.

c. Pemberian Informasi

Informasi disampaikan secara terbuka melalui media sosial (WhatsApp, Instagram, website) maupun papan pengumuman.

Transparansi informasi menumbuhkan kepercayaan antara atasan dan bawahan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien.

d. Evaluasi (Penilaian)

Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin, baik bulanan melalui laporan kerja maupun tahunan melalui SKP/DP3. Evaluasi ini memberi umpan balik bagi pegawai, menjadi dorongan untuk mempertahankan kinerja yang baik atau memperbaiki yang masih kurang.

e. Penanaman Ideologi

Pimpinan selalu mengingatkan hak dan kewajiban ASN, termasuk tanggung jawab terhadap TUPOKSI. Penanaman ideologi ini dimaksudkan agar pegawai tidak hanya menuntut hak, tetapi juga sadar akan kewajiban yang melekat, sehingga menumbuhkan semangat kerja, rasa memiliki, dan pengabdian terhadap instansi.

f. Pemberian Penghargaan

Reward diberikan sebagai motivasi, misalnya pada akhir tahun 2024 diberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi. Pemberian

penghargaan diharapkan berlanjut agar tetap memacu semangat kerja dan meningkatkan kinerja.

g. Teguran

Teguran dilakukan baik secara lisan maupun tertulis (Surat Peringatan) terhadap pegawai yang tidak disiplin. Teguran lisan biasanya berupa nasihat langsung, sementara teguran tertulis digunakan untuk pelanggaran lebih serius. Teguran ini dianggap efektif dalam membangkitkan kembali semangat kerja pegawai.

h. Pemberian Insentif dan Tunjangan

Selain insentif dan tunjangan resmi dari pemerintah, LPP RRI juga memberikan insentif tambahan seperti uang lembur. Hal ini menjadi bentuk perhatian pimpinan sekaligus motivasi agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

3.1.2 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

a. Disiplin Sumpah/Janji

Seluruh ASN LPP RRI Kota Palembang pada saat dilantik telah mengucapkan sumpah/janji sebagai bentuk kesanggupan menaati aturan dan melaksanakan tugas dengan

penuh pengabdian. Namun, berdasarkan wawancara dengan Kepala LPP RRI, Kabag Tata Usaha, dan staf ASN, ditemukan bahwa masih ada oknum pegawai yang melanggar sumpah/janji tersebut. Meskipun sumpah/ janji diikrarkan secara resmi, implementasinya belum sepenuhnya tercermin dalam sikap disiplin sehari-hari.

b. Disiplin Waktu

Kehadiran pegawai sudah cukup baik karena didukung sistem absensi fingerprint yang mendorong ASN untuk datang tepat waktu. Namun, hasil wawancara menunjukkan masih ada pegawai yang hanya melakukan absensi lalu meninggalkan kantor dengan berbagai alasan pribadi. Staf menambahkan bahwa keterkaitan disiplin waktu dengan Tunjangan Kinerja (Tukin) membuat pegawai cenderung menjaga ketepatan waktu, karena keterlambatan akan berdampak pada pemotongan tunjangan. Secara umum disiplin waktu berjalan baik, tetapi masih diperlukan pengawasan lebih ketat dari pimpinan agar pelanggaran tidak berulang.

c. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Berdasarkan wawancara dengan Kepala LPP RRI dan Kabag Tata Usaha, ASN dinilai sudah cukup baik dalam melaksanakan tanggung jawab kerja sesuai prosedur dan TUPOKSI masing-masing. Pegawai memiliki kewajiban menyusun laporan kinerja bulanan dan penilaian akhir tahun melalui SKP. Hal ini menjadi ukuran nyata tanggung jawab kerja ASN. Meskipun sudah baik, kedisiplinan dalam tanggung jawab kerja tetap perlu ditingkatkan agar hasil kerja lebih maksimal dan konsisten.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Peran Komunikasi Vertikal

a. Instruksi (Perintah)

Pemberian instruksi di LPP RRI Kota Palembang telah berjalan sesuai prosedur, baik secara lisan maupun tertulis. Komunikasi instruksi sudah tepat sasaran, namun masih ada ASN yang belum maksimal dalam merespon, seperti menunda pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran pegawai untuk lebih aktif agar kinerja sesuai tujuan organisasi.

b. Briefing (Pengarahan)

Arahan dari pimpinan diberikan melalui pertemuan rutin atau forum tertentu, sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai. Briefing ini sudah berjalan baik, mampu menjaga keseimbangan komunikasi vertikal, serta meningkatkan kerja sama antara atasan dan bawahan.

c. Pemberian Informasi

Informasi disampaikan secara terbuka mengenai aturan, kebijakan, maupun prosedur kerja. Komunikasi ini berjalan efektif melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan website instansi. Adanya keterbukaan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan membuat pekerjaan lebih lancar, efisien, dan jelas.

d. Evaluasi (Penilaian)

Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin, yakni laporan bulanan dan penilaian tahunan melalui SKP atau DP3. Evaluasi ini memberi kesempatan pegawai untuk mempertahankan kinerja yang baik atau memperbaiki kekurangan. Peran komunikasi vertikal dalam evaluasi dinilai cukup baik karena memberi umpan balik yang membangun.

e. Penanaman Ideologi

Pimpinan menanamkan ideologi kerja dengan menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban ASN. Pegawai diingatkan agar tidak hanya menuntut hak, tetapi juga melaksanakan TUPOKSI dengan penuh tanggung jawab, mengingat mereka sudah mendapat gaji dan tunjangan. Hal ini menumbuhkan semangat kerja, rasa memiliki, dan pengabdian terhadap instansi.

f. Pemberian Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada pegawai berprestasi, misalnya pada akhir tahun 2024. Hal ini berfungsi sebagai motivasi agar ASN lebih giat bekerja sesuai instruksi. Pemberian penghargaan dinilai cukup baik dan efektif dalam meningkatkan semangat kerja.

g. Teguran

Teguran diberikan baik secara lisan berupa nasihat maupun tertulis dalam bentuk Surat Peringatan (SP) bagi pegawai yang lalai atau tidak disiplin. Penerapan teguran di LPP RRI Palembang sudah berjalan cukup baik dan efektif untuk

membangkitkan kembali kedisiplinan pegawai.

h. Pemberian Insentif dan Tunjangan

Selain insentif dan tunjangan dari pemerintah, pimpinan juga memberikan tambahan seperti uang lembur. Hal ini mencerminkan perhatian dan kepedulian atasan terhadap pegawai, sekaligus memotivasi ASN agar lebih disiplin dan bersemangat dalam bekerja.

3.2.2 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

a. Disiplin Sumpah/Janji

ASN LPP RRI Kota Palembang telah mengucapkan sumpah/janji saat dilantik sebagai bentuk kesanggupan menaati peraturan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Namun, implementasinya belum sepenuhnya berjalan baik karena masih ada oknum yang melanggar. Sumpah/janji sering kali hanya dianggap sebagai formalitas, padahal seharusnya menjadi pedoman dalam bekerja dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

b. Disiplin Waktu

Disiplin waktu pegawai dinilai cukup baik berkat penerapan sistem absensi fingerprint yang mendorong ASN datang tepat waktu. Meski demikian, masih ditemukan pelanggaran, seperti pegawai yang hanya melakukan absensi lalu pulang dengan alasan tertentu. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan lebih ketat dari pimpinan agar kedisiplinan waktu benar-benar terjaga.

c. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Dalam hal tanggung jawab kerja, ASN dinilai sudah cukup baik. Pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur dan TUPOKSI, serta diwajibkan menyusun laporan kinerja bulanan dan tahunan (SKP). Disiplin tanggung jawab kerja ini sudah berjalan dengan baik, namun tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar hasil kerja lebih maksimal serta dapat memperkuat disiplin ASN secara keseluruhan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Peran Komunikasi Vertikal Dalam Menegakkan Disiplin Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Kota Palembang sudah terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari adanya kerjasama antar atasan dan bawahan misalnya dalam menyampaikan instruksi perintah, melakukan briefing (pengarahan), pemberian informasi kerja, melakukan evaluasi penilaian, penanaman ideologi, pemberian penghargaan, melakukan teguran dan pemberian insentif tunjangan, yang memberi motivasi ASN (Aparatur Sipil Negara) LPP RRI Kota Palembang untuk berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku ASN (Aparatur Sipil Negara) sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif serta meningkatkan prestasi kerja dalam disiplin sumpah janji, waktu, dan disiplin tanggung jawab kerja dalam Menegakkan Disiplin Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada LPP RRI Kota Palembang.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas.
Maka saran penulis adalah :

Agar Komunikasi Vertikal berjalan maksimal sebaiknya LPP RRI Kota Palembang harus mampu menjadi jembatan antara pegawai dengan atasan sehingga mampu menyampaikan berbagai aspirasi pegawai secara baik dan utuh yang akhirnya terjalin komunikasi timbal balik yang saling menguntungkan kedua bela pihak dalam menegakkan disiplin kerja ASN (Aparatur Sipil Negara).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Pusaka Setia.
- Ermaya.2000. *Pembinaan Ketentraman dan ketertiban*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hardiyansah, 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*.Yogyakarta : Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani.2013. *Teori Administasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Putro, Yuliardi Hardjo. 2016. Disidak Wagub ASN Malah Tagih Tunjangan (online), (<http://www.livutano.com>. (Diakses 20 Desember 2024).
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Komunikasi Pimpinan Dalam Pendekatan Administrasi Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schuler, Randal S. Dan Jackson, Susan E, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* , Rineka Cipta, jakarta.
- Simanjutak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soekanto, Soezjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sudrajat, Tedi. 2008. *Hukum Kepegawaian*, Cet. I. Jakarta : sinar Grafika.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Supardi, dkk. 2024. *Pedoman Skripsi*. Palembang : STIA Satya Negara.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung Alfabeta.

Syafie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara*

Republik Indonesia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

