

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS PASAL 8 AYAT 1)

Holipah¹, Helda Fitriani², Azizah Andriani³
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
yunaniholipah@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Namun, berdasarkan observasi awal ada ditemukan indikasi masalah yang ada di kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang ditemukan indikasi masalah yaitu pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berpotensi mengganggu kinerja dan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa contoh pelanggaran disiplin yang ditemukan antara lain keterlambatan hadir di tempat kerja, tidak mengikuti apel pagi, dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa , Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi Pustaka. Teknik Analisa data yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang telah berjalan. Pemimpin di Dinas Perhubungan Kota Palembang telah menunjukkan kemampuan dalam mengelola birokrasi dengan jelas dan terstruktur, serta telah mensosialisasikan dan mengkomunikasikan peraturan tersebut kepada pegawainya melalui berbagai cara. Hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat juga telah diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Meskipun masih ada beberapa pegawai yang terkadang masih kurang disiplin. Hal ini dilihat dari selama sebulan ini terdapat 5 pegawai yang melanggar kedisiplinan yaitu keterlambatan masuk kerja dan masing-masing dikenakan SP 1 karena Pegawai yang melanggar ini baru pertama kali terlambat.

Kata Kunci: Implementasi dan Disiplin ASN

ABSTRACT

Civil Servant Disciplinary Regulations are regulations that govern obligations, prohibitions, and sanctions for non-compliance or violation of obligations by civil servants. However, based on initial observations, there were indications of problems at the Palembang City Transportation Agency, namely disciplinary violations by civil servants that could potentially disrupt their performance and service to the public. Some examples of disciplinary violations found included being late for work, failing to attend morning roll call, and leaving the workplace without permission. This study aims to determine and analyze the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Palembang City Transportation Agency. This study uses qualitative research methods. Data collection techniques include observation, interviews, documentation, and literature review. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on the research and discussion, it can be concluded that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Palembang City Transportation Agency has been effective. Leaders at the Palembang City Transportation Agency have demonstrated the ability to manage the bureaucracy clearly and structuredly, and have socialized and communicated these regulations to their employees through various means. Light, moderate, and severe disciplinary sanctions have also been effectively implemented to improve employee discipline. However, some employees still occasionally lack discipline. This is evident from the fact that during the past month, five employees have violated disciplinary rules, specifically being late to work. Each employee received a first warning letter (SP1) because this was their first time being late.

Keywords: Implementation and Civil Servant Discipline

PENDAHULUAN

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mewujudkan pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan melayani masyarakat. Dalam rangka meningkatkan disiplin PNS, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 sebagai pengganti PP Nomor 53 Tahun 2010.

Dalam mewujudkan tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 serta bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan negara peranan pegawai organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolaan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengerahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 mengatur disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi. Salah satu pasal yang mengatur sanksi bagi pelanggaran disiplin adalah Pasal 8 Ayat 1, yang berbunyi:

“PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 10 hari kerja dalam 1 tahun dikenai hukuman disiplin sedang.”

Artinya, jika seorang PNS tidak hadir tanpa alasan yang sah selama 10 hari kerja dalam setahun, ia akan dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Palembang, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik. Pasal 8 ayat 1 peraturan ini khususnya mengatur tentang kewajiban PNS untuk hadir di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, PNS di Dinas Perhubungan Kota Palembang diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan lebih baik dan profesional, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada studi kasus Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjaga profesionalisme dan integritas, PNS diwajibkan menaati aturan disiplin yang ditetapkan oleh

pemerintah. Salah satu regulasi yang mengatur disiplin PNS adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

PP ini mengatur kewajiban, larangan, serta sanksi bagi PNS yang melanggar ketentuan disiplin. Salah satu aspek penting dalam peraturan ini adalah Pasal 8 Ayat 1, yang menyatakan bahwa:

“PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 10 hari kerja dalam 1 tahun dikenai hukuman disiplin sedang.”

Ketentuan ini bertujuan untuk menegakkan kedisiplinan dalam kehadiran kerja, yang berpengaruh pada efektivitas pelayanan publik dan produktivitas instansi pemerintahan. Dinas Perhubungan Kota Palembang memiliki peran vital dalam mengelola transportasi dan memastikan kelancaran mobilitas masyarakat. Untuk menjalankan tugas tersebut dengan optimal, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan dinas menjadi faktor kunci. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin. Pasal 8 Ayat 1 menyebutkan bahwa PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan sah selama 10 hari kerja dalam 1 tahun dikenai hukuman disiplin sedang.

Implementasi di Dinas Perhubungan Kota Palembang Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Armeilia et al. (2023), implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 di Kota Palembang, khususnya di Dinas Perhubungan, melibatkan beberapa langkah berikut:

1. Sosialisasi Peraturan:
 - Pengenalan dan pemahaman mengenai peraturan disiplin dilakukan melalui sosialisasi rutin kepada seluruh pegawai. Hal ini memastikan setiap PNS memahami kewajiban dan konsekuensi dari pelanggaran disiplin.
2. Pemantauan Kehadiran: Pengawasan ketat terhadap absensi pegawai dilakukan dengan sistem presensi elektronik. Data kehadiran dipantau secara real-time untuk mendeteksi ketidakhadiran tanpa alasan sah.
3. Prosedur Penegakan Disiplin:
 - Identifikasi Pelanggaran: Jika seorang pegawai tidak hadir tanpa alasan sah selama 10 hari kerja kumulatif dalam setahun, atasan langsung akan mengidentifikasi pelanggaran tersebut.
 - Pemanggilan dan Klarifikasi: Pegawai yang melanggar dipanggil untuk memberikan klarifikasi terkait ketidakhadirannya.
 - Penjatuhan Sanksi: Jika tidak ada alasan yang dapat diterima, sanksi disiplin sedang dijatuhkan sesuai ketentuan, seperti pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama periode tertentu.
4. Pembinaan Lanjutan: Pegawai yang telah dikenai sanksi diberikan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap disiplin kerja.

Indikasi Masalah Disiplin Pegawai

Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Perhubungan Kota Palembang memiliki tanggung jawab besar dalam mengatur transportasi, lalu lintas, serta fasilitas perhubungan lainnya. Namun, dalam praktiknya, sering ditemukan berbagai bentuk pelanggaran disiplin pegawai, yang dapat berdampak kepada efektivitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Indikasi masalah disiplin pegawai di Dinas Perhubungan dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu pelanggaran berat dan pelanggaran ringan. Contoh Pelanggaran Disiplin Pegawai:

A. Pelanggaran Berat

Pelanggaran berat umumnya berdampak serius terhadap kinerja organisasi dan dapat berujung pada sanksi berat, seperti penurunan pangkat atau pemberhentian. Contoh pelanggaran berat yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Palembang meliputi:

1. Mangkir kerja lebih dari 10 hari dalam setahun tanpa alasan yang sah
 - Pegawai yang sering tidak masuk tanpa izin dapat mengganggu operasional dinas dan berdampak negatif terhadap pelayanan publik.
 - Sanksi: Pemotongan tunjangan kinerja 25% hingga 12 bulan, penurunan pangkat, atau bahkan pemberhentian.
2. Penyalahgunaan jabatan dan wewenang
 - Misalnya, ada pegawai yang melakukan pungutan liar (pungli) dalam pengurusan izin kendaraan atau parkir.
 - Sanksi: Hukuman disiplin berat, mulai dari penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, hingga pemecatan.
3. Terlibat dalam tindak kriminal atau susila
 - Pegawai yang tertangkap melakukan tindak kriminal seperti korupsi atau narkoba.
 - Sanksi: Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

B. Pelanggaran Ringan

Pelanggaran ringan masih dapat ditoleransi, tetapi tetap memerlukan tindakan agar tidak berulang. Beberapa contoh pelanggaran ringan yang sering terjadi di Dinas Perhubungan antara lain:

1. Datang terlambat dan pulang lebih awal
 - Pegawai yang sering terlambat masuk kerja atau pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa alasan yang jelas.
 - Sanksi: Teguran lisan atau tertulis, serta pemotongan tunjangan kinerja jika dilakukan berulang.
2. Tidak mengenakan seragam dinas sesuai ketentuan
 - Beberapa pegawai tidak mematuhi aturan penggunaan seragam resmi saat bertugas.
 - Sanksi: Teguran lisan atau surat peringatan.
3. Mengabaikan tugas dan tanggung jawab
 - Misalnya, petugas lalu lintas yang tidak beradilokasi kerja saat jam operasional.
 - Sanksi: Teguran lisan, surat peringatan, hingga pemotongan tunjangan jika dilakukan secara berulang.
4. Bermalasan-malasan saat bekerja

- Pegawai yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan pribadi dibandingkan menyelesaikan tugasnya.

- Sanksi: Peringatan dari atasan langsung atau pemotongan tunjangan.

Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Disamping itu tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut.

Disiplin merupakan konsep yang penting dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam konteks pendidikan dan sosial. Menurut Amiroeddin Sjarif, disiplin adalah suatu ketatan yang sungguh-sungguh, didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta perilaku sesuai dengan aturan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu.

Menurut Tu'u (2008:31) menekankan bahwa disiplin adalah upaya untuk mengikuti dan menaati peraturan, nilai, dan hukum yang berlaku, yang muncul dari kesadaran diri bahwa ketaatan itu bermanfaat bagi kebaikan dan keberhasilan individu. Dimiyanti dan Mudjiono menambahkan bahwa disiplin mencerminkan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan sistem yang mengharuskan individu tunduk pada keputusan atau peraturan yang ada. Sementara itu, Sudirman menjelaskan bahwa disiplin adalah cara masyarakat mengajarkan berperilaku moral yang disetujui kelompok. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga melibatkan kesadaran dan motivasi internal individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

Sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin akan tetapi tidak dipungkin sering juga di dalam suani instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien.

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

Disiplin harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar. Dengan ditetapkannya pp no 94

tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri hendaknya dapat menjadikan PNS lebih mawas diri, terutama dalam hal kehadiran saat bekerja yang ditentukan dalam peraturan.

Berdasarkan hasil observasi pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang ditemukan indikasi masalah yaitu pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berpotensi mengganggu kinerja dan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa contoh pelanggaran disiplin yang ditemukan antara lain keterlambatan hadir di tempat kerja, tidak mengikuti apel pagi, dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I)".

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah mengenai bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I)?

LANDASAN TEORI

Implementasi

Pengertian implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penerapan atau pelaksanaan. Menurut Usman, (2002:70) Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Setiawan, (2004:39) berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif. Harsono (2002:67) mengatakan implementasi merupakan suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dan politik dalam administrasi, pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

Dari pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu cara untuk mewujudkan dari suatu kebijakan dari suatu sistem dilakukan dengan mengimplementasikannya. Dapat diartikan bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yaitu nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.

Unsur pelaksana baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut. Dalam pelaksanaan implementasi terdapat beberapa unsur penting agar proses implementasi berjalan lancar Fatmahanik, (2018). Unsur tersebut adalah:

1. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan
2. Target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat

1. Unsur-Unsur Implementasi

Menurut Tachan (2006:26) menjelaskan tentang unsur-unsur dari implementasi kebijakan yang mutlak harus ada yaitu:

1. Unsur pelaksana, pelaksana kebijakan merupakan pihak-pihak yang menjelaskan kebijakan terdiri dari penentuan tujuan dari sasaran organisasional, analisis serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi, pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program pengorganisasian, penggerakan manusia, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian.
2. Unsur program, program merupakan rencana yang bersifat komperatif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan dan terpadu dalam kesatuan. Program menggambarkan sasaran, kebijakan prosedur metode standar dan budget. Program-program yang bersifat operasional adalah program yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh implementor.
3. Unsur target kelompok sasaran, kelompok sasaran ini merupakan unsur kebijakan sosial yang sangat penting. Faktor lingkungan terdiri dari aspek budaya, aspek sosial, aspek ekonomi dan aspek politik. Unsur ini menentukan alasan suatu kebijakan dapat diimplementasikan atau tidak.

2. Faktor Penghambat Dalam Implementasi

Faktor penghambat implentasi kebijakan menurut Bambang Sunggono (2015) dalam Akbar (2020) mempunyai beberapa faktor yaitu:

1. Isi Kebijakan
Implementasi gagal karena masih samarnya kebijakan ini, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terinci. Sarana dan prasarana prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kurangnya intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan yang sangat berarti.
2. Informan implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik.
3. Dukungan
Pelaksanaan kebijakan publik akan sulit apabila pada pengimplementasi tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.
4. Pembagian potensi
Gagalnya suatu implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara pelaku yang terlibat implementasi.

3. Model-Model Implementasi

Model Implementasi Menurut Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle dalam Nugroho (2003:174) dipengaruhi oleh isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, dilakukan implementasi kebijakan.

Isi kebijakan yang dimaksud meliputi:

1. Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan (*Interest affected*).
2. Jenis manfaat yang dihasilkan (*Type of benefit*).
3. Derajat perubahan yang diinginkan (*Extent of change envisioned*).
4. Kedudukan pembuat kebijakan (*Site of decision making*).
5. Para pelaksana program (*Program implementors*).
6. Sumber daya yang dikerahkan (*Resources committed*).

Sedangkan konteks implementasi yang dimaksud ialah:

1. Kekuasaan (*Power*).
2. Kepentingan strategi aktor yang terlibat (*Interest strategies of actors involved*).
3. Karakteristik lembaga dan penguasa (*Institution and regime characteristic*).
4. Kepatuhan daya tanggap dan pelaksana (*Compliance and responsive*).

Keberhasilan implementasi kebijakan diukur dengan melihat kesenjangan antara tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang dicapai melalui pelaksanaan program aksi atau proyek yang dijalankan sesuai dengan tujuan yang direncanakan.

Model Implementasi menurut George C. Edward III

Model implementasi kebijakan menurut pandangan George C. Edward II dalam Mulyadi (2015:68-69) dipengaruhi empat variabel yaitu:

1. Komunikasi keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang dilakukan secara jelas.
2. Sumber daya, walaupun ini kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal menjadi kertas dokumen saja.
3. 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 ingin oleh pembuat kebijakan.
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. *Standar operating procedur* menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak.

Model Implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier.

Selanjutnya Mazmanian dan Sabatier dalam Subarsono (2005) menjelaskan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni:

- a. Karakteristik dari masalah (*tractibility of the problems*), indikatornya:
 1. Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan;
 2. Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran;
 3. Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi;
 4. Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan,
- b. Karakteristik kebijakan atau undang-undang (*ability of statute to structure implementation*), indikatornya:
 1. Kejelasan isi kebijakan;
 2. Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis;
 3. Besarnya alokasi sumber daya financial terhadap kebijakan tersebut;
 4. Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana;
 5. Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana;
 6. Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan;
Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan.
- c. Variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*), indikatornya:
 1. Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi;
 2. Dukungan publik terhadap sebuah kebijakan;
 3. Sikap dari kelompok pemilih (*constituency groups*).
 4. Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.

Berdasarkan bagan tersebut, terlihat bahwa proses implementasi kebijakan tidak terlepas dari faktor atau variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan proses implementasi, yaitu mudah tidaknya masalah dikendalikan, kemampuan kebijakan. Kesemuanya berpengaruh pada proses implementasi yang dimulai dengan dihasilkannya keluaran kebijakan dan organisasi, kemudian menuju kesediaan kelompok sasaran dengan mematuhi output kebijakan.

Disiplin Kerja ASN

Implementasi kebijakan diukur dengan melihat gap (kesenjangan) antara tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang dicapai melalui pelaksanaan program aksi atau proyek yang dijalankan. Dalam artian, apakah hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan (hasil) yang direncanakan. Sementara itu tujuan yang ingin dicapai akan dipengaruhi oleh isi kebijakan dan konteks implementasi sehingga keberhasilan atau kegagalan dalam implementasi dapat dideteksi dari konten dan

konteks kebijakan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai "ketaatan terhadap peraturan, atau tata tertib yang berlaku pada suatu organisasi, instansi atau lingkungan tempat dimanaseseorangberadaataumenjadianggotadalamlingkungantersebut"

Sementara itu "kerja" dapat diartikan sebagai "melakukan suatu kegiatan atau aktivitas" Berdasarkan makna tersebut, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai "ketaatan terhadap peraturan dan atau tata tertib yang berlaku di tempat dimana seseorang melakukan kegiatan atau pekerjaannya yang biasanya bersifat mengikat". Dalam pasal ayat (1). Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajibandanmenghindarilaranganyangditentukan dalamPeraturanPemerintah Perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di langgar di jatuhkan hukuman disiplin.

Disiplin Kerja menurut Muchadarsyah Sinungan (2013:146) adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu."

Menurut Rivai (2011:46) "Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan". Sedangkan menurut Darsono dan Siswandooko (2011:129) disiplin adalah suatu upayah manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi, karena pada hakikatnya disiplin adalah pross latihan untuk mengubahpolapikir,sikapdanperilakukaryawabuntukbek ejaefektif,efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi instansi.

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik ditulis maupun tidak tertulis.

1. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja

Penegakan Disiplin Kerja pada intinya 4. dimaksudkan agar terjadi keselarasan antara tata aturan atau standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dan perilaku para pegawai dalam lingkungan kerja mereka. Handoko (2008:208) menjelaskan ada 2 (dua) macam Penegakan Disiplin Kerja yaitu:

1) Disiplin preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi

pedoman kerja aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan insitusi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang menghubungkan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja

2) Disiplin Korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatuperaturanmengarahkanuntuktetapmematuhi peraturansesuai dengan pedoman yang berlaku yang peraturan perusahaan atau instansi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

Dalam pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan Ketentuan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun diluarjam kerja. Untuk menghindari adanya pelanggaran terhadap ketentuan yang ada, maka perlu adanya hukuman dan sanksi. Hukuman dalam peningkatan kedisiplinan merupakan alat untuk menindak pegawai agar mau dan menaati peraturan yang ada. Tingkat dan jenis hukuman Disiplin jika seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan pelanggaran dijelaskan pada pasal (8) Peraturan tersebut.

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- Hukuman disiplin ringan
- Hukuman disiplin sedang
- Hukuman disiplin berat

2. Jenis hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a Terdiri dari:

- Teguran lisan
- Teguran tertulis
- Pernyataan tidak puas secara tertulis

3. Untuk menjamin adanya kesamaan antara tujuan kantor dengan tujuan masing-masing para pegawai sehingga adanya potensi kepentingan di antara keduanya

2. Indikator Disiplin Pegawai

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu instansi, yaitu sebagai berikut:

1) Hukuman disiplin ringan

Hukuman disiplin ringan adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan kinerja PNS, serta memberikan peringatan awal agar PNS tidak mengulangi kesalahan yang sama.

2) Hukuman disiplin sedang

Hukuman disiplin sedang adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin sedang, seperti pemotongan tunjangan kinerja, penundaan kenaikan gaji berkala, atau penundaan pengangkatan dalam jabatan struktural atau fungsional.

3) Hukuman disiplin berat

Hukuman disiplin berat adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin berat, seperti penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian, proses pengumpulan dan analisis data dilakukan secara sistematis. Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:3) adalah Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yaitu metode kualitatif, dimana peneliti adalah sebagai instrument ini merupakan metode penelitian kunci. Penelitian yang digunakan untuk mengembangkan atau memvalidasi produk-produk yang digunakan dalam pembelajaran. (Sugiono, 2012:9)

Metode ini bersifat deskriptif, sehingga data yang dikumpulkan lebih banyak berupa kata atau gambar dan tidak dalam bentuk angka-angka yang lebih menekankan proses. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dari metode yang digunakan, maka dalam melakukan penelitian ini penulis memfokuskan pada masalah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 1)

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu keharusan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Cara-cara memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi di lapangan terutama berkaitan dengan obyek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer.

2. Wawancara

Wawancara dilaksanakan dengan terstruktur dengan mengajukan pertanyaan yang berfokus pada permasalahan sehingga informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk membahas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dan data yang diberikan informan adalah data yang sebenarnya terutama yang berkenaan dengan perasaan, sikap dan pandangan mereka terhadap pelaksanaan kerjanya. Data yang diperoleh adalah data primer.

3. Dokumentasi

Yakni sebagai sumber data yang sifatnya melengkapi data utama dan relevan dengan fokus penelitian, baik berupa sumber data tertulis, film, gambar (foto) dan karya-karya monumental yang berhubungan dengan penelitian ini.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan, internet dan sumber-sumber informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:224) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Bogdan dan Biklen mengatakan teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2007:248).

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menganalisa Implementasi Peraturan Daerah Kota Palembang No 4 Tahun 2019 Pasal (19) Tentang Pembentukan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Di Kelurahan Bukit Sangkal Kota Palembang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I), maka penulis dapat menyusun hasil penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I) dengan indikator-indikator sebagai berikut:

A. Implementasi

Data tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I), dilihat dari beberapa indikator menurut Edward III (dalam Subarsono, 2011:90-92). Berikut adalah hasil wawancara dengan narasumber yang berdasarkan beberapa indikator menurut Edward III (dalam Subarsono, 2011:90-9).

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 Bapak Harry Fuji Hartono, S.Sos.,M.Si selaku Kepala Seksi Patroli Pengawasan menyatakan bahwa:

"Antara pimpinan dan staff dalam mengimplementasikan peraturan disiplin bisa dengan cara sosialisasi monitoring evaluasi. Pemir 46 us terbuka tentang peraturan disiplin di an dibaliknya agar tidak ada lagi yang melanggar peraturan contohnya tidak ikut apel" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Periyansyah selaku Komandan Regu menyatakan bahwa:

"Efektivitas komunikasi antara pimpinan dan staf dalam mengimplementasikan peraturan disiplin dapat dilakukan dengan menyamakan persepsi, tujuan, visi dan misi organisasi. Pimpinan juga harus aktif dan responsif terhadap saran dan masukan yang disampaikan oleh staf" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hajrah selaku staf Patroli dan Pengawasan menyatakan bahwa:

Dengan menerapkan strategi sebagai berikut yaitu klasifikasi tujuan dan harapan dinas, mendengarkan aktif staf, memberikan umpan balik konstruksi, dan menentukan jawal komunikasi teratur" (wawancara pada hari Selasa tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Imam Saputra selaku Staf Operasional menyatakan bahwa:

Komunikasi efektivitas antara pimpinan dan staf sudah cukup efektif melalui rapat, instruksi langsung dan media internal meski tetap perlu di tingkatkan agar lebih dua arah" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Ibu Mayang Pramata selaku staf Dikdak menyatakan bahwa:

"Dengan cara sosialisasi dan transparansi, seperti melalui pertemuan rutin atau forum diskusi, rapat rutin antara pimpinan dan staf untuk membahas peraturan baru dan kendala dalam implementasinya" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa antara pimpinan dan staff dalam mengimplementasikan peraturan disiplin bisa dengan cara sosialisasi monitoring evaluasi. Efektivitas komunikasi antara pimpinan dan staf dalam mengimplementasikan peraturan disiplin dapat dilakukan dengan menyamakan persepsi, tujuan, visi dan misi organisasi.

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 Bapak Harry Fuji Hartono, S.Sos.,M.Si selaku Kepala Seksi Patroli Pengawasan menyatakan bahwa:

"Ketersediaan SDM di dinas perhubungan Kota Palembang sangat dipengaruhi beberapa faktor seperti pengembangan kapasitas SDM pelatihan dan kesenjangan kualitas SDM" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Periyansyah selaku Komandan Regu menyatakan bahwa:

"Dinas Perhubungan Kota Palembang melalui para pimpinan selalu menyampaikan pada saat apel pagi kepada para staf akan pentingnya disiplin pegawai. Dinas Perhubungan juga memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Sanksi tersebut berupa teguran sampai surat peringatan" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hajrah selaku staf Patroli dan Pengawasan menyatakan bahwa:

"Pelatihan dan pendidikan formal untuk meningkatkan kompetensi pegawai, Pengembangan kepemimpinan untuk mempersiapkan pemimpin masa depan, dan analisis kebutuhan SDM untuk mengidentifikasi kesenjangan kemampuan pegawai" (wawancara pada hari Selasa tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Imam Saputra selaku Staf Operasional menyatakan bahwa:

"Secara umum SDM di Dinas Perhubungan Kota Palembang cukup memadai, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Pegawai sudah dibekali dengan sosialisasi mengenai PP 44 Tahun 2021, meskipun pelatihan teknis yang lebih mendalam masih perlu ditingkatkan agar setiap pegawai benar-benar memahami hak kewajiban dan fungsi yang berlaku" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Ibu Mayang Pramata selaku staf Dikdak menyatakan bahwa:

"Peningkatan kompetensi dapat di lakukan melalui pelatihan, bimbingan teknis dan sosialisasi. Meskipun masih ada yang melanggar peraturan tentang disiplin" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kota Palembang difokuskan pada peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan formal, dan bimbingan teknis. Meskipun SDM di Dinas Perhubungan Kota Palembang dinilai cukup memadai, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai melalui pelatihan yang lebih mendalam.

3. Disposisi

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Harry Fuji Hartono, S.Sos.,M.Si selaku Kepala Seksi Patroli Pengawasan menyatakan bahwa:

"Komitmen pemimpin di Dinas Perhubungan Kota Palembang berupa kewajiban, larangan dan hukuman dalam peningkatan kinerja ASN" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025). Sedangkan menurut Bapak Periyansyah selaku Komandan Regu menyatakan bahwa:

"Pimpinan harus melakukan pengawasan kepada para staf, selain itu pimpinan juga harus memberikan sanksi pada setiap pelanggaran yang dilakukan. Pimpinan juga diharapkan mampu memfasilitasi staf mengikuti pelatihan maupun pendidikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai." (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hajrah selaku staf Patroli dan Pengawasan menyatakan bahwa: "Pimpinan harus menunjukkan komitmen kuat, melakukan pengawasan, memberikan pendidikan dan pelatihan, serta memberikan penghargaan dan sanksi yang adil untuk memastikan implementasi peraturan disiplin PNS yang efektif. Agar tidak ada lagi yang meninggalkan kantor saat jam kerja" (wawancara pada hari selasa tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Imam Saputra selaku Staf Operasional menyatakan bahwa:

"Pimpinan menunjukkan komitmen melalui keteladanan, konsistensi dan sikap adil dalam penerapan atau disiplin. Pimpinan tidak hanya mengawasi, tetapi juga memberikan contoh langsung dengan mematuhi kewajiban sebagai diatur dalam Pasal 8 ayat 1, seperti bekerta penuh tanggung jawab serta menjunjung nilai integritas" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Ibu Mayang Pramata selaku staf Dikdak menyatakan bahwa:

"Tentunya Dinas Perhubungan Kota Palembang menerapkan sistem pengawasan dan penegakan disiplin yang ketat atau Dinas perhubungan tidak segan memberikan sanksi kepada PNS yang melanggar aturan disiplin" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat

disimpulkan bahwa komitmen pemimpin di Dinas Perhubungan Kota Palembang dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai diwujudkan melalui pengawasan yang ketat, pemberian sanksi yang adil, serta pendidikan dan pelatihan bagi staf. Pemimpin juga menunjukkan komitmen melalui keteladanan, konsistensi, dan sikap adil dalam penerapan disiplin, serta memberikan contoh langsung dengan mematuhi kewajiban sebagai 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Harry Fuji Hartono, S.Sos.,M.Si selaku Kepala Seksi Patroli Pengawasan menyatakan bahwa:

"Peran dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi mulai dari pimpinan tertinggi sampai ke staf" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Periyansyah selaku Komandan Regu menyatakan bahwa:

"Setiap unit kerja bertanggung jawab menjalankan tugas yang berpedoman pada tugas dan fungsi sesuai peraturan yang berlaku pada tugas. Sikap pejabat memiliki peran masing-masing dalam mengawasi setiap staf dan bertanggung jawab sesuai peraturan yang berlaku" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hajrah selaku staf Patroli dan Pengawasan menyatakan bahwa: "Masing-masing unit kerja dan jabatan bertanggungjawab untuk menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan kepala dinas perhubungan memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan, dan PNS harus mematuhi peraturan disiplin dan menjalankan peraturan disiplin" (wawancara pada hari selasa tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Imam Saputra selaku Staf Operasional menyatakan bahwa:

"Setiap unit kerja dan pejabat memiliki peran sesuai fungsinya. Atasan langsung bertanggung jawab melakukan pembinaan dan pengawasan disiplin sehari-hari. Sementara staf wajib melaksanakan pasal 8 ayat 1 dengan penuh tanggung jawab. Dengan pembagian peran yang jelas, aturan disiplin dapat dijalankan dengan adil" (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Ibu Mayang Pramata selaku staf Dikdak menyatakan bahwa:

"Kepala dinas bertanggung jawab atas pengawasan dan penegakan disiplin, sekretaris mengordinasikan kegiatan terkait disiplin. Para pejabat dan kepala unit kerja memastikan implementasi di unit masing-masing, termasuk pemantauan, pembinaan, dan pelaporan jika

terjadi pelanggaran” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran dan tanggung jawab setiap unit kerja dan pejabat telah jelas dan terstruktur, dengan atasan langsung bertanggung jawab melakukan pembinaan dan pengawasan disiplin sehari-hari terhadap staf. Kepala dinas bertanggung jawab atas pengawasan dan penegakan disiplin, sedangkan para pejabat dan kepala unit kerja memastikan implementasi disiplin di unit masing-masing.

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Data tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I), dilihat dari beberapa indikator menurut PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (Pasal 8 Ayat 1). Berikut adalah hasil wawancara dengan narasumber yang berdasarkan beberapa indikator menurut PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (Pasal 8 Ayat 1).

1. JenisHukumandisiplin ringan

Hukuman disiplin ringan adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan kinerja PNS, serta memberikan peringatan awal agar PNS tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Harry Fuji Hartono, S.Sos.,M.Si selaku Kepala Seksi Patroli Pengawasan menyatakan bahwa:

“Hukuman disiplin ringan di Dinas Perhubungan Kota Palembang berupa teguran lisan yang di berikan atasan kepada ASN langsung dan hukuman tertulis berupa SP (surat peringatan)” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Periyansyah selaku Komandan Regu menyatakan bahwa:

“Dinas Perhubungan Kota Palembang sudah menerapkan hukuman yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Untuk pelanggaran ringan diberikan teguran namun untuk pelanggaran sedang hingga berat diberikan SP 1 hingga SP 3” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hajrah selaku staf Patroli dan Pengawasan menyatakan bahwa:

“Mendapatkan surat peringatan pertama (SP 1) dan dan berkelanjutan akan mendapatkan SP 2 atau SP 3” (wawancara pada hari selasa tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Imam Saputra selaku Staf Operasional menyatakan bahwa:

”Hukuman disiplin ringan seperti teguran lisan dan tertulis sudah di terapkan secara bertahap. Biasanya diberikan aturan langsung sebagai peringatan awal agar pegawai tidak mengulangi kesalahan” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Ibu Mayang Pramata selaku staf Dikdak menyatakan bahwa:

“Hukuman disiplin ringan itu sepeerti teguran lisan dan teguran tertulis, teguran tertulis berupa SP 1 (Surat peringatan) yang akan di dikeluarkan oleh atasan langsung” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa hukuman disiplin ringan di Dinas Perhubungan Kota Palembang berupa teguran lisan dan tertulis, seperti Surat Peringatan (SP) 1. Hukuman disiplin ringan ini diberikan secara bertahap sebagai peringatan awal bagi pegawai yang melakukan pelanggaran ringan. Atasan langsung memberikan teguran lisan atau tertulis kepada pegawai yang melakukan kesalahan, dan jika kesalahan berlanjut, maka pegawai akan diberikan Surat Peringatan (SP) 1, 2, atau 3 sesuai dengan tingkat pelanggaran.

2. JenisHukumandisiplin sedang

Hukuman disiplin sedang adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin sedang, seperti pemotongan tunjangan kinerja, penundaan kenaikan gaji berkala, atau penundaan pengangkatan dalam jabatan struktural atau fungsional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Harry Fuji Hartono, S.Sos.,M.Si selaku Kepala Seksi Patroli Pengawasan menyatakan bahwa:

“Dampak hukuman disiplin sedang seperti pemotongan tunjangan kinerja pegawai atau tunjangan gaji yang membuat pegawai dirugikan dan tidak akan mengulangi” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Periyansyah selaku Komandan Regu menyatakan bahwa:

“Dampak yang diberikan cukup mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai tidak lagi mengulangi kesalahan yang sama” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hajrah selaku staf Patroli dan Pengawasan menyatakan bahwa: “Dampak negatifnya yaitu penurunan motivasi, penurunan kinerja, ketidakpuasan dan konflik dan citra negatif. Sedangkan dampak positifnya yaitu perbaikan perilaku, peningkatan disiplin dan peningkatan kinerja” (wawancara pada hari selasa tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Imam Saputra selaku Staf Operasional menyatakan bahwa:

”Hukuman disiplin sedang biasanya berdampak cukup besar terhadap perubahan perilaku pegawai, mereka jadi lebih hati-hati, meningkatkan kedisiplinan, serta berusaha memperbaiki kinerja agar tidak mendapat hukuman yang lebih berat” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Ibu Mayang Pramata selaku staf Dikdak menyatakan bahwa:

“Hukuman disiplin sedang di Dinas Perhubungan akan diberikan berupa potongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6, 9 atau 12 bulan tergantung tingkat pelanggaran” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat

disimpulkan bahwa hukuman disiplin sedang di Dinas Perhubungan Kota Palembang memiliki dampak yang signifikan terhadap perubahan perilaku pegawai. Hukuman disiplin sedang seperti pemotongan tunjangan kinerja atau gaji dapat membuat pegawai lebih hati-hati dan meningkatkan kedisiplinan, serta berusaha memperbaiki kinerja agar tidak mendapat hukuman yang lebih berat. Meskipun hukuman disiplin sedang dapat memiliki dampak negatif seperti penurunan motivasi dan kinerja, namun dampak positifnya yaitu perbaikan perilaku, peningkatan disiplin, dan peningkatan kinerja.

3. Jenis Hukuman Disiplin Berat

Hukuman disiplin berat adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin berat, seperti penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Harry Fuji Hartono, S.Sos., M.Si selaku Kepala Seksi Patroli Pengawasan menyatakan bahwa:

“Hukum disiplin berat seperti di mutasikan atau bisa di pecat sehingga membuat pegawai sangat hati-hati dan tidak akan melanggar sampai ke hukuman berat” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Periyansyah selaku Komandan Regu menyatakan bahwa:

“Hukuman disiplin berat sangat efektif untuk pelanggaran yang berat. Pegawai menjadi jera dan takut untuk berbuat hal serupa. Pegawai juga menjadi lebih giat untuk memperbaiki diri” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hajrah selaku staf Patroli dan Pengawasan menyatakan bahwa: “Meningkatkan keberadaan dan kepatuhan, menciptakan lingkungan kerja yang tertib, dan meningkatkan kinerja” (wawancara pada hari Selasa tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Bapak Imam Saputra selaku Staf Operasional menyatakan bahwa:

“Hukuman disiplin berat terbukti efektif menimbulkan efek jera dan mencegah pelanggaran berulang, selain itu hukuman ini juga memberi contoh nyata bagi pegawai lain bahwa aturan ditegakkan secara tegas sehingga kedisiplinan secara keseluruhan meningkat” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Sedangkan menurut Ibu Mayang Pramata selaku staf Dikdik menyatakan bahwa:

“Hukuman berat bagi pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Palembang berupa penurunan jabatan atau mutasi” (wawancara pada hari kamis, tanggal 21 Agustus 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa hukuman disiplin berat di Dinas Perhubungan Kota Palembang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hukuman disiplin berat seperti mutasi atau penurunan jabatan dapat

menimbulkan efek jera dan mencegah pelanggaran berulang. Selain itu, hukuman ini juga memberi contoh nyata bagi pegawai lain bahwa aturan ditegakkan secara tegas, sehingga kedisiplinan secara keseluruhan meningkat.

Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk menganalisa dan mengevaluasi bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I), maka penulis dapat menyusun hasil penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I) dengan indikator-indikator sebagai berikut:

A. Implementasi

Data tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I), dilihat dari beberapa indikator menurut Edward III (dalam Subarsono, 2011:90-92).

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, maka sebagai berikut:

1. Komunikasi

Seorang pemimpin di Dinas Perhubungan Kota Palembang dapat mensosialisasikan dan mengkomunikasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada pegawainya melalui beberapa cara, seperti rapat dinas, apel pagi, surat edaran, pelatihan dan workshop, serta komunikasi langsung. Dalam kasus Pasal 8 Ayat 1, pemimpin dapat menjelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi ketentuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan memberikan contoh-contoh perilaku yang sesuai dengan ketentuan tersebut. Pemimpin juga dapat memanfaatkan kesempatan apel pagi untuk menyampaikan informasi tentang peraturan tersebut dan mengingatkan pegawai tentang pentingnya disiplin kerja, serta mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman pegawai tentang peraturan tersebut.

Sejalan dengan pendapat 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.

2. Sumber Daya

Pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kota Palembang difokuskan pada peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan seperti pelatihan tentang pelayanan prima, komunikasi efektif, dan manajemen

konflik, pendidikan formal seperti logistik atau teknologi informasi, dan bimbingan teknis seperti penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam transportasi. Meskipun SDM di Dinas Perhubungan Kota Palembang dinilai cukup memadai, tetapi masih ada kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan SDM melalui pelatihan yang lebih mendalam.

Sejalan dengan pendapat 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.

3. Disposisi

Perilaku pemimpin memiliki kemauan untuk meningkatkan kedisiplinan, keinginan untuk mencapai tujuan, keteladanan seperti Menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien, konsistensi dan kecenderungan untuk bekerja secara konsisten dan adil dalam menerapkan disiplin. Pemimpin menunjukkan komitmen yang kuat melalui keteladanan, konsistensi, dan sikap adil dalam penerapan disiplin kepada siapapun, serta memberikan contoh langsung dengan mematuhi kewajiban sebagai pegawai negeri sipil.

Sejalan dengan pendapat Edward III dalam Widodo (2010:104) disposisi merupakan kemauan, keinginan dan kecenderungan para. perilaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan.

4. Struktur Birokrasi

Pemimpin di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang telah menunjukkan kemampuan dalam mengelola birokrasi dengan jelas dan terstruktur, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan struktur yang jelas dan terdefinisi dengan baik, proses pengambilan keputusan yang transparan, dan pengelolaan sumber daya yang efektif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Sejalan dengan pendapat Edward III dalam Widodo (2010:98) 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.

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Data tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 8 Ayat I), dilihat dari beberapa indikator menurut PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (Pasal 8 Ayat 1).

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, maka sebagai berikut:

1. JenisHukumandisiplin ringan

Hukuman disiplin ringan di Dinas Perhubungan Kota Palembang merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hukuman disiplin ringan ini berupa teguran lisan dan tertulis, seperti Surat Peringatan (SP) 1, yang diberikan secara bertahap sebagai peringatan awal bagi pegawai yang melakukan pelanggaran ringan. Beberapa pegawai sudah melakukan kesalahan yang mengakibatkan mendapatkan hukuman disiplin ringan. Proses pemberian hukuman disiplin ringan ini dimulai dengan teguran lisan oleh atasan langsung kepada pegawai yang melakukan kesalahan, dan jika kesalahan berlanjut, maka pegawai akan diberikan Surat Peringatan (SP) 1, 2, atau 3 sesuai dengan tingkat pelanggaran. Hukuman disiplin ringan ini dapat menjadi sarana efektif untuk mengingatkan pegawai tentang pentingnya kedisiplinan dan kesadaran dalam bekerja, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya. Melalui proses ini, Dinas Perhubungan Kota Palembang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sejalan dengan PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (Pasal 8 Ayat 1) hukuman disiplin ringan adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan kinerja PNS, serta memberikan peringatan awal agar PNS tidak mengulangi kesalahan yang sama.

2. JenisHukumandisiplin sedang

Hukuman disiplin sedang di Dinas Perhubungan Kota Palembang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku pegawai dan meningkatkan kedisiplinan. Hukuman disiplin sedang seperti pemotongan tunjangan kinerja atau gaji dapat memberikan dampak signifikan terhadap perubahan perilaku pegawai, membuat mereka lebih hati-hati dan meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya hukuman disiplin sedang, pegawai akan berusaha memperbaiki kinerja dan perilaku mereka agar tidak mendapat hukuman yang lebih berat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Meskipun hukuman disiplin sedang dapat memiliki dampak negatif seperti penurunan motivasi dan kinerja, namun dampak positifnya yaitu perbaikan perilaku, peningkatan disiplin, dan peningkatan kinerja dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan diri dan berprestasi.

Sejalan dengan PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (Pasal 8 Ayat 1) hukuman disiplin sedang adalah sanksi yang diberikan kepada

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin sedang, seperti pemotongan tunjangan kinerja, penundaan kenaikan gaji berkala, atau penundaan pengangkatan dalam jabatan struktural atau fungsional.

3. Jenis Hukuman Disiplin Berat

Hukuman disiplin berat di Dinas Perhubungan Kota Palembang merupakan salah satu upaya efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hukuman disiplin berat seperti mutasi atau penurunan jabatan dapat menimbulkan efek jera dan mencegah pelanggaran berulang, sehingga pegawai akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, hukuman ini juga memberi contoh nyata bagi pegawai lain bahwa aturan ditegakkan secara tegas dan tidak ada toleransi bagi pelanggaran, sehingga kedisiplinan secara keseluruhan meningkat. Dengan adanya hukuman disiplin berat, pegawai akan memahami bahwa pelanggaran tidak dapat diterima dan akan menimbulkan konsekuensi yang signifikan, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Sejalan dengan PP No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (Pasal 8 Ayat 1) hukuman disiplin berat adalah sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin berat, seperti penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang telah berjalan. Pemimpin di Dinas Perhubungan Kota Palembang telah menunjukkan kemampuan dalam mengelola birokrasi dengan jelas dan terstruktur, serta telah mensosialisasikan dan mengkomunikasikan peraturan tersebut kepada pegawainya melalui berbagai cara. Hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat juga telah diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Meskipun masih ada beberapa pegawai yang terkadang masih kurang disiplin. Hal ini dilihat dari selama sebulan ini terdapat 5 pegawai yang melanggar kedisiplinan yaitu keterlambatan masuk kerja dan masing-masing dikenakan SP 1 karena Pegawai yang melanggar ini baru pertama kali terlambat.

Saran

Sehubungan dengan pelaksanaan dan simpulan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis kemukakan adalah disarankan agar pemimpin Dinas Perhubungan Kota Palembang perlu terus mempertahankan dan meningkatkan upaya sosialisasi dan komunikasi peraturan disiplin pegawai kepada seluruh pegawai, sehingga kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan dapat terus meningkat. Selain itu,

perlu dilakukan evaluasi dan monitoring secara terus menerus untuk memastikan bahwa implementasi peraturan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Pemimpin juga perlu memberikan perhatian lebih kepada pegawai yang masih kurang disiplin, dengan melakukan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif. Dengan demikian, diharapkan pegawai yang kurang disiplin dapat memperbaiki perilakunya dan meningkatkan kedisiplinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrindi, 2011, *Caracepatmemahamiperaturanpemerintah tentang disiplin pegawai negeri*. Jakarta: PT. Novindo Pustaka Mandiri.
- Da Titik Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Hasibuan, Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksa.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Manusia*. Jakarta: Liberty. Personalia Dan Sumber Daya
- Keban, Yermias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi (Konsep, Teori, dan Isu)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Analysis, Methods Source Book Edition 3*, USA: Sage Publications
- Rant, Nugroho 2006. *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang Model-model Perumusan Implementasi Dan Evaluasi* Jakarta: PT. Elex Media Komputinda
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Effendi 2011, *Metode Penelitian Survei*. Bandung: LP3ES.
- Supardi, DKK. STIA, 2021, *Buku Panduan Skripsi*, STIASATYA NEGARA. Palembang
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Alfabeta.
- Suryanto, Salamah 2009 *Metodologi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Pres
- Undang-Undang:**
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri.

Jakarta:Badan Kepegawaian Negara

PeraturanPemerintahNomor53Tahun2011TentangDisip
linPegawaiJakarta: DPR RI dan Presiden