

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA PALEMBANG (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang)

Nurwahidah Armeilia (1), Isabella (2) Amaliatulwalidain (3)

^{1,2,3} Universitas Indo Global Mandiri, 081351504773.

Email Korespondensi: 2018610017@students.uigm.ac.id

Abstrak: Penelitian ini berjudul Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang. Di mana pegawai merupakan sumber daya manusia yang bermanfaat karena pegawai salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan merupakan bagian dari manajemen pemerintahan dan bersedia melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintahan, pembangunan, dan pengabdian kepada masyarakat Tujuan di lakukan nya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi penerapan disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang. Teori yang digunakan menggunakan miliknya teori Edward III dengan beberapa indikator yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Organisasi. Pendekatan penelitian kali ini ialah menggunakan pendekatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif, yakni jenis penelitian yang berupaya menggambarkan fenomena/kejadian dengan apa adanya. Adapun hasil penelitian dan temuan di lapangan ialah melalui indikator yang ada pada teori Edward III menunjukkan bahwa komunikasi pihak BKPSDM kepada OPD lain sudah berjalan baik di lihat oleh karena ada nya sosialisasi yang dilakukan baik sebelum, saat dan sesudah peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 ini diberlakukan.serta kualitas SDM yang ada di BKPSDM sudah baik dan mampu menjadi contoh disiplin pegawai di kota Palembang. Namun pada penerapan sanksi kedisiplinan untuk saat ini belum ada tolak ukur pasti dalam sanksi kedisiplinan untuk itu BKPSDM terus memantau perkembangan disiplin di kota Palembang

Kata kunci; Implementasi, Disiplin Kerja, BKPSDM

Abstract: *The purpose of this research is to find out how to implement the implementation of civil servant work discipline in the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Palembang City. The research approach this time is to use an approach. The approach used in this research is descriptive research, which is a type of research that seeks to describe phenomena/events as they are. The research method used in this research is qualitative research. Qualitative research is a research and understanding process based on a methodology that investigates a social phenomenon and human problem based on data. Data collection methods used to collect data in qualitative research generally use observation, interviews, and documentation studies. The results of research and findings in the field are through indicators that exist in Edward III's theory showing that communication from the BKPSDM to other OPDs has been going well in view of the socialization that was carried out both before, during and after government regulation number 94 of 2021 in and the quality of human resources at BKPSDM is good and capable of being an example of employee discipline in the city of Palembang. However, in the application of disciplinary sanctions for now there is no definite benchmark in disciplinary sanctions for that BKPSDM continues to monitor the development of discipline in the city of Palembang.*

Keywords: *Implementation, Work Discipline, BKPSDM.*

Article History:

Received; 10-02-2023; Revised; 02-03-2023; Accepted; 08-05-2023



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di instansi apapun peraturan mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam mencapai standar-standar organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Harahap, 2016).

Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di instansi apapun peraturan mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam mencapai standar-standar organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Harahap, 2016).

Di era globalisasi seperti sekarang ini setiap instansi atau lembaga dituntut untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara mengembangkan potensinya agar mampu bersaing dan menciptakan inovasi baru. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama. Namun hanya dengan mengandalkan usaha individu maka tujuan lembaga tidak akan tercapai secara unggul, oleh karena itu diperlukan adanya kerja sama di dalam lembaga oleh sesama anggota pegawai. Setiap instansi pemerintah maupun swasta diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal di mana dalam pelaksanaannya produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapa pun sempurna nya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam membangun karakter bangsa. Sikap mental disiplin harus dijadikan landasan utama dalam pelayanan ASN. Pengembangan budaya ASN mengisyaratkan bahwa nilai budaya disiplin kerja dapat mewarnai perilaku ASN dalam meningkatkan kinerjanya. Sebagai contoh negara Jepang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi berkat kedisiplinannya. Budaya disiplin aparatur yang tinggi dalam pelayanan publik menjadikan Jepang sebagai bangsa yang memiliki pelayanan terbaik kepada masyarakatnya sehingga tingkat ekonominya menjadi maju dibandingkan dengan negara-negara maju di Eropa dan Amerika. Berbeda dengan ASN di Indonesia, pelaksanaan budaya disiplin masih mengalami kendala yang sangat kompleks terkait dengan sumber daya manusia yang ada. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya ASN yang tidak melaksanakan tugasnya secara baik dan bertanggung jawab. Disiplin kerja ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau kedinasan yang apabila tidak dilaksanakan akan memperoleh hukuman disiplin. (Onibala, 2019).

Sementara itu, sebagaimana yang tertulis di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pembaruan dari peraturan sebelumnya yang bergerak dalam hal yang serupa yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 membahas mengenai disiplin pegawai baik itu kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai negeri sipil itu sendiri. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini terdapat berbagai pembaruan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 seperti contohnya yaitu perbedaan definisi disiplin ASN menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.



Menurut pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Menurut data yang diperoleh pada tahun 2021 kemarin terdapat beberapa kasus dengan pelanggaran sedang dan pelanggaran berat, berupa 1 orang dengan hukuman sedang dan 8 orang dengan hukuman berat. Hukuman sedang terhadap 1 orang tersebut yaitu berupa penundaan gaji berkala. Sementara 8 orang dengan hukuman berat yaitu berupa pemberhentian terhadap 3 orang dan sisanya turun pangkat jabatan selama 3 tahun sebanyak 5 orang.

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang belum maksimal di terapkan, hal ini dapat dilihat dari masih terdapatnya pegawai yang mendapatkan hukuman sedang dan berat yang diberikan oleh badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Palembang. Oleh sebab itu, Berdasarkan kasus yang peneliti dapatkan pada saat pra-penelitian berlangsung yaitu Pertama, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 bukan lah satu-satunya peraturan yang menjamin mengenai disiplin kerja pegawai. Serta Kedua, masing terdapat pelanggaran dengan sanksi sedang dan berat yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di Kota Palembang dan ditangani oleh badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang)”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian pada penelitian kali ini ialah menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif di mana penelitian deskriptif ialah penelitian yang berupaya untuk menjelaskan fenomena atau kejadian dengan apa adanya. Sebagaimana menurut Mustafidah,dkk (2020) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditunjukkan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada dan sedang berlangsung.

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Sementara itu pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan kualitatif. Di mana menurut Creswell (2016) Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting seperti mengajukan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema khusus ke tema umum, menafsirkan makna data.

Sehubungan dengan rumusan masalah yang diangkat pada penjelasan sebelumnya maka yang menjadi unit analisis pada penelitian ini ialah Kepala BKPSDM, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Sedangkan, Informan adalah subjek yang memberikan data berupa informasi peneliti yang didapatkan melalui wawancara. Penelitian kali ini narasumber dari Kepala BKPSDM beserta Kepala Sub bagian yang berwenang serta pegawai negeri sipil yang bertugas di kantor BKPSDM. Informan pada penelitian kali ini berjumlah 10 orang yang terbagi atas 1 Orang Kepala BKPSDM, 3 Orang Kepala bagian, 3 Orang Kepala Sub Bagian dan 3 orang Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang yang di mana peraturan ini dibuat dengan tujuan menjadi salah satu pedoman bagi para pegawai negeri sipil untuk bukan hanya berperilaku namun juga bagi ke disiplinannya para pegawai negeri sipil tersebut khususnya di Kota Palembang. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini diharapkan kepada seluruh pegawai negeri sipil di kota Palembang dapat memaksimalkan kinerja nya dan semaksimal mungkin dalam menerapkan kedisiplinan di kalangan pegawai negeri sipil sendiri. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dibuat dan dibentuk untuk tujuan yaitu salah satu nya untuk mengendalikan manusia atau masyarakat



dengan batasan-batasan tertentu. Regulasi di mana yang di maksud kan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 diberlakukan pada berbagai instansi pemerintah baik yang berhubungan langsung kepada masyarakat atau pun tidak, di mana dalam hal ini Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan kantor atau badan yang di tunjuk untuk mengawasi jalan nya peraturan tersebut kepada seluruh pegawai negeri sipil di kota Palembang.

Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palembang. Dengan beberapa tahapan seperti melakukan pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan metode seperti wawancara, observasi dan dokumentasi bersama informan atau narasumber terkait.

Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk interaksi guna menekankan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik dapat terjadi penyampaian informasi yang efektif dalam hal ini antara pegawai negeri sipil dari berbagai instansi dengan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang. Komunikasi di butuhkan untuk mengkoordinasi penerapan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kehidupan sehari-hari pada lingkungan pegawai negeri sipil tersebut.

Dalam Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pengaruh komunikasi penting adanya karena peran komunikasi sendiri mampu menyampaikan segala informasi yang berkaitan dengan peraturan atau regulasi tersebut terlebih bahwa sebuah peraturan wajib di sampaikan hingga seluruh lapisan sasaran dari peraturan tersebut dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini wajib di ketahui oleh seluruh lapisan pegawai negeri sipil di Kota Palembang. Pada indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dapat mempengaruhi Implementasi Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Perubahan yang terjadi setelah ada nya Perubahan Peraturan Nomor 94 Tahun 2021 ini tidak ada di karena kan pada hakikat nya OPD yang ada di kota Palembang sudah mengikuti peraturan yang telah lama, maka ketika peraturan tersebut di cabut dan digantikan dengan yang baru, perubahan nya terletak hanya pada isi regulasi yang di ubah pada undang-undang tersebut namun penerapan nya masih sama seperti yang biasa di lakukan.

Adanya arahan dari BKPSDM dalam bentuk meng implementasi kan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini ialah berbentuk arahan sosialisasi pihak Kantor BKPSDM bersama kepala Sub Bidang Kepegawaian di seluruh OPD yang ada di kota Palembang, selanjutnya Kepala Sub Bidang Kepegawaian tersebut yang akan menindak lanjuti arahan tersebut kepada pegawai yang ada di kantor masing-masing. Selain itu pihak kantor BKPSDM juga memberikan surat edaran kepada OPD dan melakukan pembinaan dalam bentuk mendatangi OPD-OPD tersebut guna mengingatkan kembali mengenai kedisiplinan pegawai yang ada di OPD-OPD tersebut.

Selain itu, Secara garis besar pada perbedaan golongan pada pegawai tidak akan mendapatkan perbedaan hukuman kedisiplinan yang di berikan, sebaliknya hukuman tersebut di tentukan berdasarkan kesalahan seseorang yang telah di tetapkan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021. jadi perbedaan penerapan undang-undang nomor 94 tahun 2021 tentang kedisiplinan berdasarkan golongan pegawai tersebut tidak ada. Tolak ukur hukuman yang diberikan kepada pegawai hanya dapat di ukur melalui besar kecil nya kesalahan yang tertulis berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tersebut.

Selanjutnya, Inti dari indikator ini peneliti menangkap bahwa telah ada nya komunikasi yang baik antara pihak badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kepada organisasi perangkat daerah yang terkait. Hal ini dapat di lihat dengan telah adanya komunikasi yang baik berupa sosialisasi yang diberikan baik sebelum, saat dan sesudah peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 ini di berlakukan. Serta telah ada nya peninjauan ulang dan rutin yang dilakukan oleh BKPSDM guna mengingatkan pegawai mengenai kesadaran kedisiplinan yang setiap hari harus di terapkan di kantor seluruh instansi di Kota Palembang ini.

Sumber daya

Sumber daya yang dimaksud meliputi staf yang memadai dan keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas untuk melaksanakan pelayanan publik.



Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementor dan kelompok sasaran. Sumber daya anggaran dan sumber daya fasilitas juga sangat dibutuhkan karena untuk menunjang keberhasilan sebuah program. Peneliti ingin mengetahui bagaimana indikator sumber daya dapat mempengaruhi implementasi bantuan Program Keluarga Harapan (PKH) . Dari indikator sumber daya ini peneliti melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan, apakah sumber daya manusia yang ada di BKPSDM maupun instansi-instansi yang ada di kota Palembang sudah berjalan dengan maksimal dan seberapa efektifkan peraturan ini telah berjalan di lingkungan pegawai instansi di kota Palembang.

Perbedaan kualitas pegawai yang ada di kantor BKPSDM setelah dan sebelum di terapkan nya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2022 ini ialah terletak pada kebaruan disiplin yang di terapkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2022 itu sendiri di mana pada peraturan tersebut mencantumkan apa saja yang menjadi kewajiban dan larangan yang harus di terapkan atau di taati oleh setiap pegawai negeri sipil di kota Palembang.

Selanjutnya persyaratan standar untuk menjadi pegawai di kantor BKPSDM ialah harus lebih disiplin dan memiliki integritas yang lebih di bandingkan pada instansi atau OPD lain di kantor-kantor lain. bentuk pelanggaran yang biasanya terjadi di kalangan pegawai di kota Palembang ialah seperti terlambat masuk kerja atau pun tidak masuk kerja, hal ini dapat di ketahui oleh pihak BKPSDM karena terkoneksi melalui absensi yang ada pada setiap kantor OPD yang ada di Kota Palembang. Hal ini sama saja dengan BKPSDM dapat memantau alur masuk dan pulang pegawai pada saat jam kerja berlangsung di setiap instansi nya. Maka dari itu pelanggaran yang paling sering di temui oleh BKPSDM yaitu pelanggaran mengenai tidak masuk kerja, hal ini pun di dasari karena kurangnya pengetahuan pegawai mengenai batasan tidak masuk kerja yang dapat di berikan hukuman atasnya. Selain itu menurut hasil wawancara juga dapat di katakan bahwa pelanggaran lain yang ada di kantor BKPSDM juga terbilang cukup stabil dalam artian tidak terlalu banyak terjadi pelanggaran lainnya.

Pada indikator ini dapat di analisa bahwa penerapan disiplin di kantor BKPSDM Kota Palembang berdasarkan indikator Sumber Daya telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin di mana pada indikator ini kantor BKPSDM Kota Palembang telah menerapkan kualitas pegawai yang baik di kantor BKPSDM itu sendiri sehingga dapat menjadi contoh bagi para pegawai lain di OPD-OPD lain, serta kantor BKPSDM sudah berhasil menangani pelanggaran yang dilakukan oleh setiap pegawai yang ada instansi seluruh kota Palembang dengan baik sesuai dengan struktur atau mekanismenya seperti adanya pembinaan, teguran serta sanksi kebijakan yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan ke disiplinian tersebut. Sehingga dalam indikator ini BKPSDM sudah maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai instansi contoh atau induk dari tingkat ke disiplinian yang harus nya ada di kota Palembang ini sendiri.

Disposisi

Dalam penelitian kali ini, disposisi dapat digambarkan sebagai suatu watak atau karaktersistik yang di miliki oleh suatu instansi dalam menjalankan atau mengimplementasikan suatu program yang akan di jalani nya. Faktor disposisi lebih menitik beratkan pada sikap, perilaku dan cara suatu implementor menerapkan kebijakan atau program yang akan di jalani nya dengan sebaik mungkin. Pada indikator disposisi ini peneliti ingin mengetahui pengaruh disposisi terhadap implementasi peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2022 mengenai disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor BKPSDM Kota Palembang.

Bentuk dan cara kantor BKPSDM Kota Palembang dalam meminimalisir pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil di kota Palembang yaitu berbentuk melakukan pembinaan dengan cara sosialisasi dan peringatan yang dilakukan agar pegawai PNS yang ada di kota Palembang terus mengingat mengenai pelanggaran kedisiplinan dan tidak melakukan pelanggaran tersebut baik dalam skala ringan, berat maupun sedang sekali pun. Perbedaan sanksi yang diberikan antara PNS dan Non PNS memiliki perbedaan yaitu berdasarkan sumber dan jumlahnya. Berdasarkan sumber nya sanksi yang di berikan kepada pegawai PNS berpedoman pada bonus atau reward yaitu TPP dan hal ini di atur seluruh nya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai disiplin pegawai negeri sipil. Sementara sanksi yang di dapatkan oleh pegawai non PNS bersumber dari Peraturan Walikota dan pemotongan gaji pun dilakukan pada gaji pokok yang diterima bukan bonus atau reward yang didapatkan.



Berdasarkan hasil wawancara pada indikator disposisi ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa cara kantor BKPSDM dalam meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yaitu dengan cara melakukan pembinaan berupa sosialisasi dan seminar-seminar yang dilakukan bersama kasubag kepegawaian seluruh instansi di kota Palembang. Selain itu untuk fungsi dari sanksi yang diterapkan pun cukup berjalan baik untuk membuat pegawai lebih disiplin lagi. Serta program-program yang dikeluarkan pemerintah seperti pemberian TPP atau bonus tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai guna dengan mekanisme bahwa semakin kecil angka kedisiplinan pegawai maka semakin kecil pula nominal bonus TPP yang didapatkan oleh setiap PNS. Selain itu, perbedaan sanksi yang diterima oleh pegawai PNS dan Non PNS pun ternyata ada, yakni bagi pegawai negeri sipil atau PNS sanksi kedisiplinan yang di dapatkan berupa pemotongan sanksi TPP, maka semakin kecil angka disiplin kinerjanya maka semakin kecil pula nominal TPP yang di dapatkan, namun sebaliknya semakin besar disiplin kinerjanya maka semakin besar pula TPP yang didapatkan. Untuk pegawai Non PNS akan tetapi sanksi yang diberikan jika pegawai tidak disiplin akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji, jadi sumber dana yang dipotong berdasarkan hasil gaji yang di dapatkan bukan lagi bersumber dari reward dan bonus seperti pegawai PNS. Maka dari itu disiplin kerja harus diterapkan dengan baik karena bukan hanya merugikan pegawai itu sendiri namun juga memberikan dampak yang buruk bagi para pegawai itu sendiri.

Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu proses yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana dalam suatu kebijakan. Birokrasi menurut Edwards memiliki dua karakter yaitu prosedur-prosedur kerja, ukuran-ukuran dasar atau Standar Operasional Prosedur (SOP) dan fragmentasi birokrasi. SOP sendiri menjadi sebuah pedoman bagi implementor dalam bertindak. Struktur birokrasi menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi yang memberikan perbedaan tugas pokok, fungsi, dan wewenang. Pada indikator ini Peneliti ingin mengetahui apa saja yang menjadi birokrasi dalam penerapan disiplin kerja pegawai negeri sipil oleh kantor BKPSDM Kota Palembang.

Proses pemberian hukuman disiplin tersebut tergantung dari arah dari pelanggaran yang dilakukan oleh oknum bersangkutan. Jadi kalau misalkan hukuman disiplin tersebut terindikasi ringan artinya atasan langsung yang dapat memberikan hukuman langsung kepada yang bersangkutan, tapi kalau pelanggaran disiplin tersebut terindikasi sedang atau bahkan berat, akan dibentuk tim khusus yang menangani, tim yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawas, dan unsur kepegawaian. Setelah itu tim tersebut nanti yang akan memeriksa bersangkutan untuk melakukan pemeriksaan dan apabila terbukti bersalah nanti di beri hukuman disiplin. Setelah itu tim melakukan pemeriksaan bahwa yang bersangkutan terindikasi melakukan pelanggaran yang berat atau sedang nanti hasilnya di bawa dahulu ranahnya ke rapat Dewan Pertimbangan Penyatuan Hukum Dan Disiplin yang diketuai oleh Pak Sekda, setelah itu mendapatkan rekomendasi apa hukuman disiplin yang akan di dapatkan oleh yang bersangkutan. Di mana dewan ini punya pertimbangan dari Pak Sekda, Asisten 1, Asisten 3, Kabag Hukum, Insektorat, dengan BKPSDM, itu memiliki pertimbangan-pertimbangan yang memberatkan dan meringankan, yang meringankan misalnya yang bersangkutan belum pernah mendapatkan hukuman disiplin atau bersangkutan itu melakukan pelanggaran disiplin itu tidak sengaja atau dalam tekanan.

Atau yang memberatkan ada lagi misalnya yang bersangkutan itu sudah sering melakukan pelanggaran disiplin terus mengulang lagi artinya dari pertimbangan yang seharusnya dia kesalahan kena hukuman disiplin berat itu misalnya penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan berdasarkan rekomendasi dari tim tersebut tetapi ternyata dia bisa saja mendapatkan hukuman yang lebih berat. Pada intinya proses pemberian hukuman ini sendiri telah ditetapkan berdasarkan tingkatan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. tergantung seberapa ringan, sedang dan berat pelanggaran yang dilakukannya.

Hasil wawancara peneliti berdasarkan indikator struktur birokrasi ini sendiri mendapatkan hasil bahwa pihak kantor BKPSDM itu sendiri telah memiliki bidang khusus yang mengurus segala persoalan mengenai disiplin pegawai baik dalam tingkat ringan, sedang maupun berat sekali pun, serta pada bidang disiplin dan penghargaan tersebut juga telah memiliki alurnya untuk memproses setiap pelanggaran yang terjadi yang dilakukan oleh pegawai yang ada di kota Palembang ini dengan mekanisme atau proses yang telah ditetapkan secara tersusun sedari dulu. Maka dari itu pada



indikator ini peneliti merasa bahwa struktur birokrasi penanganan pelanggaran disiplin pegawai di kota Palembang ini sendiri sudah dapat dikatakan maksimal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di kantor BKPSDM Kota Palembang, peneliti mendapatkan beberapa hasil yang dapat peneliti simpulkan Pada Indikator komunikasi peneliti menangkap bahwa telah ada komunikasi yang baik antara pihak badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kepada organisasi perangkat daerah yang terkait. Hal ini dapat dilihat dengan telah adanya komunikasi yang baik berupa sosialisasi yang diberikan.

Pada indikator Sumber Daya ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa sumber daya yang ada di kantor BKPSDM telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin di mana hal ini dapat dilihat dari penerapan kualitas pegawai yang baik di kantor BKPSDM itu sendiri sehingga dapat menjadi contoh bagi para pegawai lain di OPD-OPD lain.

Berdasarkan hasil pada indikator Disposisi ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa cara kantor BKPSDM dalam meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yaitu dengan cara melakukan pembinaan berupa sosialisasi dan seminar-seminar yang dilakukan bersama kasubag kepegawaian seluruh instansi di kota Palembang. Selain itu untuk fungsi dari sanksi yang diterapkan pun cukup berjalan baik untuk membuat pegawai lebih disiplin lagi.

Selain itu, perbedaan sanksi yang diterima oleh pegawai PNS dan Non PNS pun ternyata ada dan dibedakan, yaitu bagi pegawai negeri sipil atau PNS sanksi ke disiplin yang di dapatkan berupa pemotongan gaji atau bonus TPP, maka semakin kecil angka disiplin kinerjanya maka semakin kecil pula nominal TPP yang di dapatkan, namun sebaliknya semakin besar atau bagus disiplin kinerjanya maka semakin besar pula TPP yang didapatkan.

Hasil pada indikator struktur birokrasi ini mendapatkan hasil bahwa pihak kantor BKPSDM itu sendiri telah memiliki bidang khusus yang mengurus segala persoalan mengenai disiplin pegawai baik dalam tingkat ringan, sedang maupun berat sekali pun, serta pada bidang disiplin dan penghargaan tersebut juga telah memiliki alurnya untuk memproses setiap pelanggaran yang terjadi yang di lakukan oleh pegawai yang ada di kota Palembang ini dengan mekanisme atau proses yang telah di tetapkan secara tersusun sedari dulu

REFERENSI

- Creswell, J.W. (2016). Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Djibran, N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Skripsi, 1(711518038).
- Gunawan, Imam. (2016). Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. Jurnal Ekonomika, 4 (1), 58-67.
- Hadianti, L. S. (2017). Pengaruh Pelaksanaan tata tertib sekolah terhadap kedisiplinan belajar siswa (Penelitian deskriptif analisis di SDN Sukarya II Kecamatan samarang Kabupaten Garut). Jurnal Pendidikan UNIGA, 2(1), 1-8.
- Hadiyanti, R. R. (2017). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Samarinda. Jurnal Universitas Mulawarman, 1(3), 985-997.



- Harahap, R. E. (2016). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Tk.Ii Putri Hijau Medan. *Jurnal Magister Psikologi Uma*, 8
- Keles, J. L., Tasik, F., & Rares, J. (2020). Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Asn Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(93).
- Komisi Aparatur Sipil Negara. 2021. Kinerja Pengawasan Asn 2021, Kasn Catatkan Peningkatan Signifikan. <https://www.kasn.go.id/id/publikasi/kinerja-pengawasan-asn-2021-ksn-catatkan-peningkatan-signifikan>. Diakses Pada 7 Januari 2022.
- Mustafidah, Dkk. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Purwokerto : Um Purwokerto Press
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98-110.
- Mursalim, S. W. (2017). Implementasi kebijakan smart city di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 126-138.
- Musrya, A. R., Baharuddin, H., & Said, M. F. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Journal of Lex Generalis (JLG)*, 1(5), 698-716.
- Onibala, C. M., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Walikota Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
- Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.
- Putra, R. (2021). Proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Air Hangat Barat. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 3(4), 111-124.
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78-85.
- RAFIK, M. (2016). Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dilingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Doctoral dissertation, Tadulako University).



- Sultan, A. S. (2018). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Telen Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (Jp)*, 7(1), 24-34.
- Syari, N. R., Warjio, W., & Kadir, A. (2019). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 156-164.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Tjilen, Alexander P. (2019). *Konsep, Teori dan Teknik Analisis Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : Penerbit Nusa Media.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tempo.com. 2021. Ini 13 Poin Perubahan Ketentuan Disiplin PNS. <https://nasional.tempo.co/read/1507997/ini-13-poin-perubahan-ketentuan-disiplin-pns-ada-soal-izin-kawin-dan-cerai/full&view=ok> Di Akses Pada 22 April 2022.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal pemerintahan integratif*, 1(1), 13-27.

