

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN DELI
SERDANG**

SKRIPSI

Oleh:

MUTIA IZMI AZZAHRA

NPM 2003100008

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi Kebijakan Publik



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2024

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara:

Nama : **MUTIA IZMI AZZAHRA**
NPM : 2003100008
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada Hari, Tanggal : Jumat, 27 September 2024
Waktu : 08:15 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si** (.....)

PENGUJI II : **SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H** (.....)

PENGUJI III : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd** (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP Assoc. **Prof. Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh

Nama : **MUTIA IZMI AZZAHRA**

NPM : 2003100008

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang

Medan, 2 September 2024

Pembimbing



NALIL KHAIRIAH, S.JP., M.Pd

NIDN. 0130116804

Disetujui Oleh :

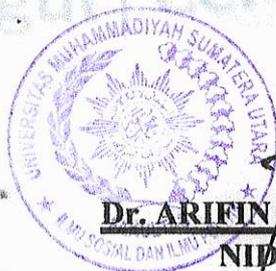
Ketua Program Studi



ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP

NIDN. 0031126635

Dekan



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

NIDN. 0030017402

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Mutia Izmi Azzahra, NPM 2003100008 menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuai imbalan atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 14 Oktober 2024

Yang menyatakan



Mutia Izmi Azzahra

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN DELI SERDANG

MUTIA IZMI AZZAHRA
NPM: 2003100008

ABSTRAK

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengambil narasumber sebanyak lima orang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang telah terimplementasi dengan baik, karena pimpinan dan pegawai mampu dalam mencapai tujuan dan sasaran, pelaksanaan operasional, melakukan pengawasan dan penilaian secara berkala. Selain itu, pelaksanaan kebijakan ini dilakukan secara intensif melalui program pengarahan, sosialisasi, ataupun rapat rutin agar pegawai dapat memahami dan mematuhi kebijakan disiplin pegawai. Melalui serangkaian pelatihan, edukasi, penerapan kebijakan, pengawasan yang ketat, serta evaluasi yang telah dilakukan, pegawai kini lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tingkat absensi berkurang, dan kepatuhan terhadap peraturan meningkat. Pegawai diharapkan konsisten dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga dapat mengelola dokumen atau surat menyurat dengan baik dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Disiplin Pegawai Negeri Sipil

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Maha Suci Allah SWT yang menganugerahkan setiap orang yang menjalani hidup didunia ini yang berbeda-beda. Maha Indah karunia-Nya yang telah membekali masing-masing orang dengan potensi beraneka rupa. Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas karunia, hidayah dan anugerah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Publik Konsentrasi Kebijakan Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan selesainya skripsi ini dengan **judul “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang”**. Shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar gembira dan keselamatan bagi seluruh umat manusia serta membawa pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan karena terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, dengan rendah hati dan ikhlas penulis menerima kritikan dan saran yang dapat membangun dari para pembaca yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Ucapan terimakasih kepada kedua orang tua yang penulis cintai dan sayangi yaitu Ayahanda M Yunus Idris dan Ibunda Iriani yang tidak berhenti memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan dukungan serta doa yang sangat tulus. Terimakasih selalu memotivasi, mendidik penulis dengan ikhlas dan selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, serta dukungan yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharyah, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris, Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

7. Ibu Nalil Khairiah, S.IP.,M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan informasi dan banyak membantu penulis.
9. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Ibu Dina Sylvani, S.IP., M.Si Selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang telah mengizinkan dan menerima penulis dengan baik untuk melakukan penelitian.
11. Kepada para Narasumber dan Pegawai BKPSDM Kabupaten Deli Serdang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam memberikan informasi serta penjelasan yang diteliti.
12. Teruntuk diri sendiri Mutia Izmi Azzahra terimakasih karena sudah sabar dari segala hal mengejar, selalu berpikir positif sudah sangat bersemangat untuk melewati ini semua, terimakasih untuk tidak menyerah dan terimakasih sudah bisa berada dititik ini.
13. Terimakasih kepada seluruh teman-teman penulis Nisa Amalia, Dhea Irawati, dan Nursinta Dwi Citra yang menemani penulis dikala sedih dan senang, terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik dan terimakasih

kepada teman-teman seperjuangan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2024

Mutia Izmi Azzahra

2003100008

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II	9
URAIAN TEORITIS	9
2.1. Implementasi Kebijakan Publik	9
2.1.1. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik.....	9
2.1.2. Pengertian Kebijakan Publik	12
2.1.3. Unsur-Unsur Implementasi Kebijakan Publik.....	15
2.1.4. Model Implementasi Kebijakan.....	16
2.2. Disiplin Kerja	17
2.3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil	20
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Kerangka Konsep	28

3.3.	Defenisi Konsep	29
3.4.	Kategorisasi	29
3.5.	Informan atau Narasumber	31
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	31
3.7.	Teknik Analisis Data.....	32
3.8.	Waktu dan Lokasi Penelitian	33
3.9.	Deskripsi Ringkas Objek Penelitian	33
3.9.1.	Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang	33
3.9.2.	Profil Badan Kepegawaian Kabupaten Deli Serdang	34
3.9.3.	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang	35
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1.	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1.	Deskripsi Narasumber.....	35
4.1.2.	Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi	38
4.2.	Pembahasan	43
4.2.1.	Analisis Hasil Wawancara	43
BAB V	48
PENUTUP	48
5.1.	Simpulan.....	48
5.2.	Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	28
Gambar 3.2 Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.....	34
Gambar 3.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.....	35

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur	37
Tabel 4.3 Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Draft Wawancara
Lampiran II	: SK-1 Permohonan Persetujuan Judul
Lampiran III	: SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul
Lampiran IV	: SK-3 Surat Permohonan Seminar Proposal
Lampiran V	: SK-4 Undangan Seminar Proposal
Lampiran VI	: Surat Keterangan Riset
Lampiran VII	: Surat Terima Riset Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Lampiran VIII	: Surat Terima Riset Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan
Lampiran IX	: Surat Terima Riset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Lampiran X	: Surat Selesai Riset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Lampiran XI	: SK-5 Berita Acara Bimbingan
Lampiran XII	: Surat Bebas Pinjaman Buku
Lampiran XIII	: Surat LoA KESKAP
Lampiran XIV	: Dokumentasi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Disiplin berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan sikap. Disiplin dapat diartikan sebagai perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan dilembaga pemerintahan. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dengan disiplin yang tinggi, kinerja karyawan akan meningkat, sehingga pekerja akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan atau lembaga (Padli et al., 2023).

Kedisiplinan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan regulasi yang mengatur tentang tindakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil. Regulasi ini memiliki peran utama, karena disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi pemerintahan. Tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin ini melibatkan ketaatan terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku. Selain itu, disiplin juga mencakup kemampuan untuk mengendalikan diri, mengatur waktu, dan bekerja sama dengan kolega secara

harmonis (Manoppo, 2022).

Dalam menangani pelanggaran kedisiplinan, penting bagi lembaga pemerintahan untuk menerapkan hukuman yang proporsional dan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Hukuman tersebut dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, panggilan kehadiran, peringatan keras, pemindahan jabatan, penundaan kenaikan pangkat, atau bahkan pemecatan, tergantung pada keparahan pelanggaran dan kebijakan yang berlaku. Setiap tindakan pelanggaran harus diproses dengan adil dan tidak memihak, terlepas dari status atau jabatan pegawai yang bersangkutan. Prinsip ini menjamin konsistensi dan integritas dalam penanganan kasus pelanggaran kedisiplinan. Pelanggaran kedisiplinan dalam lembaga pemerintahan terutama pada pegawai negeri sipil (PNS) merujuk pada tindakan atau perilaku yang melanggar aturan dan norma yang berlaku dalam jabatan dan tugas PNS. Pelanggaran kedisiplinan dapat mencakup berbagai hal, seperti absensi tidak teratur, ketidakhadiran tanpa alasan yang sah, keterlambatan, penyalahgunaan wewenang, pelanggaran etika, atau melanggar tugas-tugas yang telah ditetapkan (Daulay, 2022).

Penyebab terjadi pelanggaran disiplin pada PNS salah satunya kurangnya sinergitas antara pimpinan dan pegawai dalam menjalankan roda pemerintahan dapat menyebabkan pelanggaran disiplin. Hal ini karena tidak adanya keselarasan dalam tujuan dan cara kerja antara kedua belah pihak. Pada aspek lain pengawasan yang kurang efektif dari pimpinan dapat membuat pegawai merasa bebas untuk melanggar disiplin tanpa khawatir akan konsekuensi.

Pegawai Negeri Sipil telah dilaksanakan dengan tujuan untuk mengendalikan masyarakat, khususnya pegawai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharuskan untuk memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin PNS. Penegakan disiplin diharapkan dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier (Atiana, 2024). Menegakkan aturan menjadi tantangan, terutama jika tidak ada pemahaman yang sama atau ada interpretasi yang berbeda mengenai apa yang dianggap sebagai pelanggaran dan apa konsekuensinya. Konsistensi dan objektivitas dalam penegakan aturan sehingga perlu ditekankan. Meningkatkan disiplin kerja berarti harus ada sistem pelaporan dan pemantauan yang efektif. Kesulitan ini berkaitan dengan kekurangan sumber daya manusia, biaya, dan teknologi, yang semuanya diperlukan untuk mendukung implementasi dan penegakan aturan.

Dalam implementasi peraturan ini mencakup penegakan sanksi bagi pegawai yang melanggar ketentuan disiplin. Sanksi yang ditetapkan haruslah tegas, adil, dan proporsional sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Aspek ini akan menjadi penanda bahwa peraturan ini serius diterapkan dan memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar, sekaligus memberikan contoh positif bagi pegawai lainnya untuk mematuhi aturan. Penyediaan sosialisasi dan edukasi yang cukup kepada seluruh pegawai negeri sipil. Penyampaian informasi dalam sosialisasi ini harus jelas, terperinci,

dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai. Hal ini akan membantu pegawai memahami aturan dan ketentuan yang terkandung dalam peraturan ini, serta meningkatkan kesadaran dan pemahaman mereka terhadap pentingnya menegakkan disiplin di lingkungan kerja (Atiana, 2024).

Dampak yang paling signifikan dalam menilai efektifitas implementasi peraturan ini adalah kesadaran dan kepatuhan PNS terhadap aturan. PNS yang memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya menjalankan tugas dengan baik dan memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka implementasi peraturan ini dapat dikatakan efektif. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan kualitas pelayanan publik, mendorong profesionalisme dan etika kerja PNS, dan menjaga ketertiban dan kedisiplinan di lingkungan kerja. Efektifitas implementasi peraturan ini dapat dilihat dari kesadaran dan kepatuhan PNS, penurunan pelanggaran disiplin, peningkatan kualitas dan efisiensi pelayanan publik, serta perubahan budaya organisasi yang terjadi (Ratnasari & Thamrin, 2022).

Kabupaten Deli Serdang adalah sebuah kabupaten di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1984 tentang Undang-Undang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 7 Darurat Tahun 1965, Kabupaten Deli Serdang telah ditetapkan sebagai daerah otonom. Hal ini berarti bahwa Kabupaten Deli Serdang memiliki otonomi atau kemerdekaan dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan lokal, sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.

Pegawai pemerintah di Kabupaten Deli Serdang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada saat ini, jumlah total PNS adalah 9.511. Sementara itu, jumlah PPPK di kabupaten ini mencapai 2.394. PPPK adalah status pegawai baru yang diberlakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan aturan dan regulasi yang ada (Maharani et al., 2022).

Salah satu kendala utama adalah memastikan bahwa pegawai negeri sipil memahami dan mematuhi ketentuan-ketentuan baru yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Tidak semua pegawai memiliki pemahaman yang sama tentang pentingnya disiplin dan tanggung jawab pegawai negeri sipil dalam menjaga kedisiplinan. Budaya organisasi yang tidak mendukung disiplin atau bahkan memperbolehkan praktik-praktik yang tidak disiplin dapat menjadi kendala serius. Memperbaiki budaya organisasi memerlukan waktu dan upaya yang besar, terutama jika budaya tersebut telah berlangsung dalam jangka waktu yang lama.

Peraturan pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 mengenai disiplin pegawai negeri sipil merupakan salah satu kebijakan fundamental yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Dengan mengevaluasi implementasi PP ini, penelitian akan memberikan gambaran sejauh mana kebijakan tersebut berhasil diterapkan dalam praktik, khususnya di Kabupaten Deli Serdang. Melakukan penelitian tentang implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 di Kabupaten Deli Serdang penting dilakukan untuk mengukur efektivitas dan dampak kebijakan tersebut terhadap peningkatan kinerja PNS dan kualitas

pelayanan publik. Ini juga memberikan kesempatan untuk identifikasi perbaikan dan rekomendasi strategis, serta memastikan kebijakan tersebut diterapkan secara efektif dan efisien di tingkat daerah. Dari latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul: Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Deli Serdang.

1.2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka skripsi ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diuraikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dengan dilakukannya

penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.
- 2) Memberikan kesempatan bagi penulis untuk lebih memperdalam pengetahuan yang berkaitan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Deli Serdang.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II URAIAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan dan menguraikan teori tentang Pengertian Implementasi Kebijakan Publik, Pengertian Kebijakan Publik, Unsur-Unsur Implementasi Kebijakan Publik, Model Implementasi Kebijakan Publik, Pengertian Disiplin Kerja, dan Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi Penelitian, Informan atau Narasumber, Teknik

Pengumpulan Data, Lokasi dan Waktu Penelitian, Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang penyajian dan hasil pengamatan dari jawaban narasumber-narasumber berisikan tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Implementasi Kebijakan Publik

2.1.1. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang Meter dan Horn dalam Winarno (2014: 149-150), berpendapat berpendapat bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Winarno dalam Pradana (2016: 81), menjelaskan implementasi kebijakan publik adalah sebuah alat dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Tacjhan dalam Fanani dan Wibawani (2022), implementasi kebijakan publik adalah suatu proses kegiatan administratif yang terjadi setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan diantaranya adalah politik dan evaluasi

kebijakan. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan sangat baik hal ini berarti pula bahwa implementasi kebijakan hanya satu variable penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kebijakan didalam memecahkan persoalan-persoalan publik. Dalam implementasi kebijakan sangat penting untuk memahami apa yang terjadi setelah suatu program ditetapkan berlaku atau dibuat. Pemahaman tersebut juga mencakup upaya untuk mengadministrasikannya dan memiliki dampak nyata pada masyarakat.

Thoha dalam Ramdhani dan Ramdhani (2017: 3), memberikan defenisi tentang kebijakan publik sebagai hasil rumusan dari suatu pemerintahan. Dalam pandangan ini, kebijakan publik lebih dipahami sebagai apa yang dikerjakan oleh pemerintah dibandingkan daripada proses hasil yang dibuat.

Implementasi adalah suatu tahapan dalam proses kebijakan publik, pada umumnya implementasi diterapkan setelah suatu kebijakan ditetapkan implementasi merupakan sebuah rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan yang telah ditetapkan kepada masyarakat, sehingga kebijakan tersebut membawa hasil seperti yang diharapkan. Implementasi kebijakan pada intinya adalah suatu cara sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan dan latar belakang pembentukannya terdapat dua cara implementasi kebijakan yaitu secara langsung mengimplementasikannya dan melalui formulasi kebijakan (Agindawati, 2019: 98).

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2014: 148), berpendapat bahwa

implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan luaran yang nyata. Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah.

Mazmanian & Sabatier dalam Wijaya dan Aprilia (2020: 78), menyampaikan fokus implementasi sebagai hal-hal yang timbul dari pengesahan kebijakan negara, dapat meliputi dampak nyata yang dirasakan masyarakat sehingga dapat diadministrasikan sebagai bahan evaluasi lebih lanjut.

Menurut Grindle dalam Winarno (2014: 149), memberikan pandangan tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu, tugas implementasi mencakup terbentuknya “a policy delivery system”, di mana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan.

Proses kebijakan tidak hanya menyangkut bagaimana suatu perumusan kebijakan dilakukan. Proses kebijakan juga berkenaan dengan pelaksanaan (implementasi) kebijakan, pengawasan, dan evaluasi kebijakan. Implementasi merupakan suatu tahapan yang sangat penting dari rangkaian proses kebijakan setelah perencanaan kebijakan ditetapkan atau dibuat karena implementasi kebijakan menentukan keberhasilan suatu proses kebijakan dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan. Satu tahapan yang seringkali terabaikan oleh para analis kebijakan kebanyakan. Hal ini sependapat dengan yang diungkapkan

Udoji bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan. Kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip jika tidak diimplementasikan (Rizky & Mahardika, 2023).

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik adalah proses untuk melaksanakan kebijakan baik berbentuk undang-undang, peraturan-peraturan, keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Pengertian Kebijakan Publik

Carl Fredirch dalam Choiriyah (2018: 21), mengartikan kebijakan adalah suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

Menurut Anderson dalam Winarno (2014: 21), kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan. Sifat kebijakan publik sebagai arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik bila konsep dirinci menjadi beberapa kategori. Kategori-kategori itu antara lain adalah tuntutan-tuntutan kebijakan (policy demads), keputusan-keputusan kebijakan (policy decision), pertanyaan-pertanyaan kebijakan (policy statements), hasil-hasil kebijakan (policy outputs), dan dampak-dampak kebijakan (policy outcomes).

Kebijakan dalam artian sederhana diartikan sebagai kajian terhadap peraturan atau program dalam rangka guna untuk mencapai tujuan tertentu. Kebijakan itu sendiri selalu dihubungkan dengan upaya penyelesaian suatu masalah. Kebijakan tidak memiliki makna dan arti apa-apa ketika kebijakan tersebut tidak diimplementasikan. Sesuai dengan pendapat Gaffar dalam Ananda, dkk. (2021: 150), implementasi merupakan salah satu tahapan dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah kebijakan itu dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi ialah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana mestinya.

Selanjutnya, Suharto dalam Rizky dan Mahardika (2023: 1277), mengatakan bahwa, kebijakan publik pada umumnya merupakan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah sosial. Namun, kebijakan publik juga bisa dirumuskan berdasarkan keyakinan bahwa masalah sosial akan dapat dipecahkan oleh kerangka kebijakan yang sudah ada dan karenanya tidak memerlukan tindakan tertentu.

Menurut Chandler dan Plano dalam Papilaya (2020: 81), kebijakan publik merupakan pemanfaatan strategis terhadap sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. Menurutnya, kebijakan publik merupakan bentuk intervensi negara untuk melindungi kepentingan masyarakat (kelompok) yang kurang beruntung.

Pelaksanaan kebijakan akan berdampak kepada keberhasilan kebijakan tersebut. Sebuah kebijakan dikatakan berhasil apabila memberikan pengaruh positif

kepada masyarakat. Artinya bahwa kebijakan mampu mengarahkan masyarakat menjadi lebih terarah dan sesuai dengan keinginan pemerintah. Maka pemerintah memiliki kewajiban dalam mengawasi keterlaksanaan kebijakan melalui perancangan program dan strukturisasi proses pelaksanaan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan merupakan kegiatan, program dan aktivitas dalam penerapan keputusan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan pada keputusan kebijakan (Desrinelti, dkk., 2021: 85).

Dye dalam Sutmasa (2021: 26), mengatakan bahwa kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan, dan hasil yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda. Definisi tersebut secara jelas menegaskan betapa pemerintah memegang peran sangat penting dalam seluruh proses kebijakan publik, dari perumusan, implementasi hingga outcomenya. Memang harus diakui, dalam konteks kebijakan publik tersebut, efektivitas sebuah pemerintahan sangat ditentukan.

Hernaman dalam Mansur (2021: 324), terbitnya kebijakan publik dilandasi kebutuhan untuk penyelesaian masalah yang terjadi di masyarakat. Kebijakan publik ditetapkan oleh para pihak (stakeholders), terutama pemerintah yang diorientasikan pada pemenuhan kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Makna dari pelaksanaan kebijakan publik merupakan suatu hubungan yang memungkinkan pencapaian tujuan-tujuan atau sasaran sebagai hasil akhir dari kegiatan yang dilakukan pemerintah. Kekurangan atau kesalahan kebijakan publik akan dapat diketahui setelah kebijakan publik tersebut dilaksanakan, keberhasilan pelaksanaan

kebijakan publik dapat dilihat dari dampak yang ditimbulkan sebagai hasil evaluasi atas pelaksanaan suatu kebijakan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik merupakan keputusan yang dibuat oleh pemerintah yang berorientasi kepada kepentingan publik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memerhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana.

2.1.3. Unsur-Unsur Implementasi Kebijakan Publik

Unsur-unsur dari implementasi kebijakan yang mutlak harus ada tiga menurut Dimock dan Dimock dalam Kusdinar (2022: 36):

- a. Unsur pelaksana, merupakan pihak-pihak yang menjalankan kebijakan yang terdiri dari penentuan tujuan dan sasaran organisasional, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian.
- b. Adanya program yang dilaksanakan. Suatu kebijakan publik tidak mempunyai arti penting adanya tindakan yang nyata dilakukan dengan berbagai program atau kegiatan. Program atau kegiatan merupakan rencana yang komprehensif yang sudah menggambarkan sumber daya yang digunakan dan terpadu dalam satu kesatuan.
- c. Target grup atau kelompok sasaran. Target grup atau kelompok sasaran adalah sekelompok orang atau organisasi dalam masyarakat yang akan menerima barang atau jasa yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan

2.1.4. Model Implementasi Kebijakan

Charles O. Jones dalam Permatasari (2015: 320), memberikan definisi implementasi kebijakan (policy implementation) sebagai sebuah penerapan yaitu suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoperasikan sebuah program. Berdasarkan teori tersebut maka dalam implementasi kebijakan publik terdapat tiga aktivitas utama yang sangat penting yaitu pengorganisasian, interpretasi dan aplikasi.

- a. Organisasi, dalam konteks implementasi kebijakan merupakan aktivitas untuk membentuk badan-badan, unit-unit, beserta metode-metode yang diperlukan guna mencapai tujuan-tujuan yang terkandung di dalam kebijakan. Organisasi merupakan kesatuan orang-orang yang melakukan pekerjaan dalam ruang lingkup administrasi. Dalam hal pelaksanaan kebijakan, organisasi dapat dikaitkan dengan dengan penentu unit-unit kerja yang ada, serta pembagian tugas dari masing-masing unit organisasi dalam hal sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasana.
- b. Interpretasi, ialah usaha untuk mengerti apa yang dimaksud oleh pembentuk kebijakan dan mengetahui betul apa dan bagaimana tujuan akhir itu harus diwujudkan atau direalisasikan. Selain itu, pelaksana kebijakan tidak hanya memahami isi kebijakan, tetapi juga pendekatan, penyampaian, dan pelaksanaannya. Prestasi dalam hal keberhasilan implementasi kebijakan berarti memahami tujuan dan sasaran kebijakan sehingga dapat mendukungnya dengan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kebijakan tersebut.

- c. Aplikasi, ialah penerapan secara rutin dari segala keputusan dan peraturan-peraturan dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk tercapainya tujuan kebijakan. Dengan cara ini, yang terpenting dalam implementasi disusun menurut urutan pentingnya dan prioritas waktu. Penerapan kebijakan sangat berkaitan dengan prosedur dan tata kerja kebijakan, yang biasanya berupa petunjuk pelaksana kebijakan, bermula dari konsep aplikasi atau penerapan program.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan sikap. Menurut Cahyono dalam Dewi dan Trihudiyatmanto (2020: 115), disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi.

Menurut Bejo Siswanto dalam Muizu, dkk. (2016: 173), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan dalam Arif, dkk. (2020: 107), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Selanjutnya menurut

Singodimedjo dalam Tanjung (2015: 29), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai (Putra & Fernos, 2023: 618).

Menurut Hasibuan dalam Arda (2017: 50-51), ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan, pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

- bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas jasa, balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
 - d. Keadilan, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
 - e. Waskat, waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
 - f. Sanksi hukuman, berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk

akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

- g. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- h. Hubungan kemanusiaan, hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua ketentuan dan peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan eksistensi bagi suatu negara. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang

Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat dan yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Menurut Poerbakawatja dalam Shalahuddin (2017: 99), disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi.

Pegawai Negeri Sipil adalah bagian penting dari sumber daya manusia aparatur negara, dan peran mereka dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa ditunjukkan oleh sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara. Pegawai Negeri Sipil juga profesional, bermoral, dan bermental baik, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Sebagai bagian dari aparatur negara yang menjalankan pemerintahan, pegawai negeri sipil harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan efektif.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Pegawai Negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pasal 3, setiap PNS wajib:

- a) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c) Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.
- d) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f) Menunjukkan integritas dan keteladan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan Tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun diluar kedinasan.
- g) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- h) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada pasal 4, selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 PNS wajib:

- a. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS.
- b. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan.
- d. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara.
- e. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- f. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- g. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- h. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
- i. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun larangan untuk Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 5 yaitu:

- a. Menyalahgunakan wewenang.
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan.
- c. Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain.
- d. Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- e. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- f. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak maupun tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
- g. Melakukan pungutan diluar ketentuan.
- h. Melakukan kegiatan yang merugikan negara.
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
- j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- k. Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan.
- l. Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan.
- m. Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
- n. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden,

calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon Dewan Perwakilan Daerah, atau anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

1. Ikut kampanye.
2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
3. Sebagai peserta kampanye dengan mengarahkan PNS lain.
4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
5. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye.
6. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan Masyarakat.
7. Memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Untuk menentukan metode penelitian, terlebih dahulu perlu mengetahui jenis penelitian yang digunakan. Ini penting untuk memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut dan mendapatkan gambaran yang jelas tentang apa yang sebenarnya dilakukan dalam penelitian. Dengan demikian, penelitian dapat melanjutkan ke langkah berikutnya dalam proses analisis data.

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yakni prosedur pemecahan masalah yang diteliti menggunakan pengamatan untuk menggambarkan keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang terlihat (Syafrizal & Martinelli, 2023: 8).

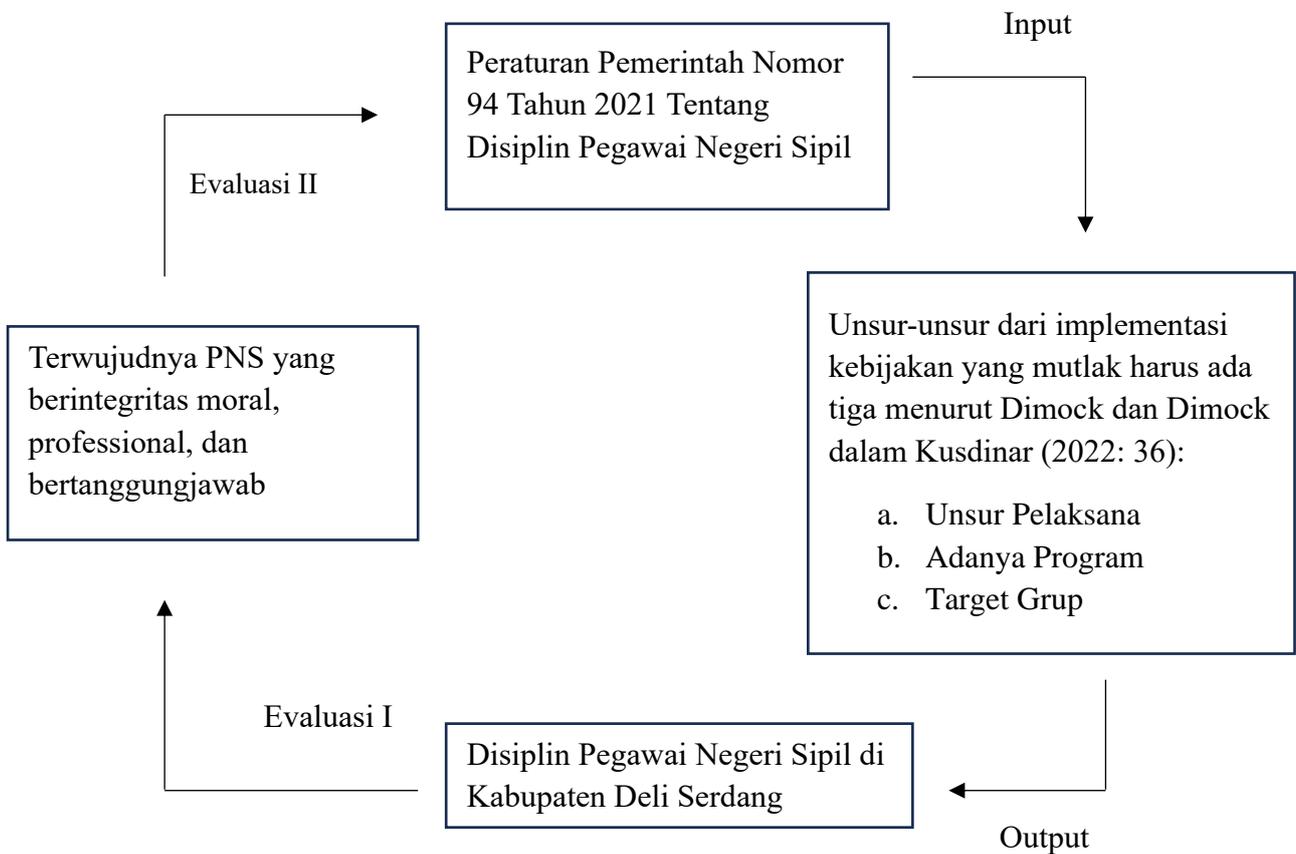
Hal ini sesuai dengan pendapat Bogdan dan Taylor dalam Rizky dan Mahardika (2023), bahwa metode penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, catatan-catatan yang berhubungan dengan makna, nilai serta pengertian. Selain itu metode kualitatif senantiasa memiliki sifat holistik, yaitu penafsiran terhadap data dalam hubungannya dengan berbagai aspek yang mungkin ada.

Nazir dalam Hajar dan Kholik (2020), menegaskan bahwa metode deskriptif dapat meneliti masalah-masalah normative bersama-sama dengan masalah status dan sekaligus membuat perbandingan-perbandingan antara fenomena. Tujuan

penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

3.2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep ini disusun sebagai perkiraan tertulis dari hasil yang akan dicapai setelah dianalisis secara kritis berdasarkan persepsi yang dimiliki.



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Gambar diatas menunjukkan proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah dalam upaya menciptakan kedisiplinan PNS sesuai dengan Kebijakan

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dalam Upaya menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3.3. Defenisi Konsep

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini digunakan konsep-konsep sebagai berikut:

- a. Kebijakan Publik, merupakan keputusan yang dibuat oleh pemerintah yang berorientasi kepada kepentingan publik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memerhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana. Implementasi Kebijakan Publik, adalah proses untuk melaksanakan kebijakan baik berbentuk undang-undang, peraturan-peraturan, keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Kerja, suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua ketentuan dan peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- c. Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

3.4. Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategori penelitian

pendukung untuk analisis dari variabel tersebut. Adapun kategorisasi dari variabel penelitian ini, adalah:

a. Adanya unsur pelaksana

Menurut Dimock dan Dimock dalam Sugyati, dkk. (2017: 5), unsur pelaksana adalah pelaksana kebijakan yang dijelaskan sebagai: “pihak-pihak yang mengejar kebijakan yang terdiri dari menetapkan tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis dan merumuskan kebijakan organisasi dan strategi, pengambilan keputusan, perencanaan, pemrograman, mengorganisir, memobilisasi manusia, pelaksanaan, pemantauan dan menilai operasi.”

b. Adanya program

Kebijakan yang bersifat administratif yang masih berupa pernyataan-pernyataan umum yang berisikan tujuan, sasaran, serta berbagai macam sarana, agar dapat diimplementasikan perlu dijabarkan lagi dalam program-program yang bersifat operasional. Oleh karena itu, pada hakekatnya implementasi kebijakan adalah implementasi program.

c. Target Grup

Target group adalah kelompok orang atau organisasi dalam masyarakat yang akan menerima barang dan jasa atau yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan. Mereka diharapkan dapat menerima dan menyesuaikan diri terhadap pola-pola interaksi yang ditentukan oleh kebijakan.

3.5. Informan atau Narasumber

Narasumber adalah orang yang memberikan informasi kepada peneliti dan orang yang mampu atau mengetahui informasi. Untuk melengkapi data-data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan sebanyak lima orang. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah:

1. Nama : Dina Sylvani, S.IP., M.Si
Jabatan : Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
Umur : 39 Tahun
2. Nama : Khairatun Hisan. S.Psi
Jabatan : Analis SDM Aparatur Ahli Muda
Umur : 45 Tahun
3. Nama : Erwiyandari Pasaribu, S.E
Jabatan : Pegawai
Umur : 34 Tahun
4. Nama : Devri Suherdi
Jabatan : Pegawai
Umur : 43 Tahun
5. Nama : Suwandi
Jabatan : Pegawai
Umur : 50 Tahun

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan penulis melalui data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber asli atau pertama. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan atau melalui teknik wawancara.

b. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan sumber-sumber data yang telah ada. Teknik pengumpulan data sekunder pada penelitian ini menggunakan atau melalui studi kepustakaan seperti buku referensi, situs web, dan dokumentasi yang diperoleh.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis yang dilakukan adalah meringkas dan menyeleksi data. Data yang diambil berdasarkan fakta-fakta yang ada, sehingga memberikan gambaran tentang disiplin pegawai negeri sipil yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang. Adapun tahap-tahap yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Reduksi data, adalah proses pemilihan keputusan pada penyederhanaan yang muncul dari catatan yang tertulis di lapangan.
- b. Penyajian data, untuk memeriksa, mengatur, dan mengelompokkan data sehingga menghasilkan data yang deskriptif.

- c. Penarikan kesimpulan. Kesimpulan adalah tinjauan ulang pada catatan-catatan dilapangan. Kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang timbul dari data yang dapat diuji kebenarannya, keasliannya, dan kecocokannya yang merupakan validasi dari data yang diteliti.

3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dengan rentang waktu penelitian dimulai dari bulan maret sampai dengan selesai.

3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.9.1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang

- **VISI**
“Tertib, Kreatif, dan Maju”
- **MISI**
 1. Meningkatkan kapasitas penyelenggara urusan kepegawaian daerah
 2. Menerapkan kebijakan kepegawaian yang menyeluruh, terpadu, dan merupakan solusi terhadap masalah kabupaten
 3. Meningkatkan kualitas SDM aparatur daerah melalui diklat struktural, teknis, dan fungsional
 4. Peningkatan dan pengembangan aparatur
 5. Melakukan seleksi dan penempatan SDM berdasarkan kompetensi

3.9.2. Profil Badan Kepegawaian Kabupaten Deli Serdang

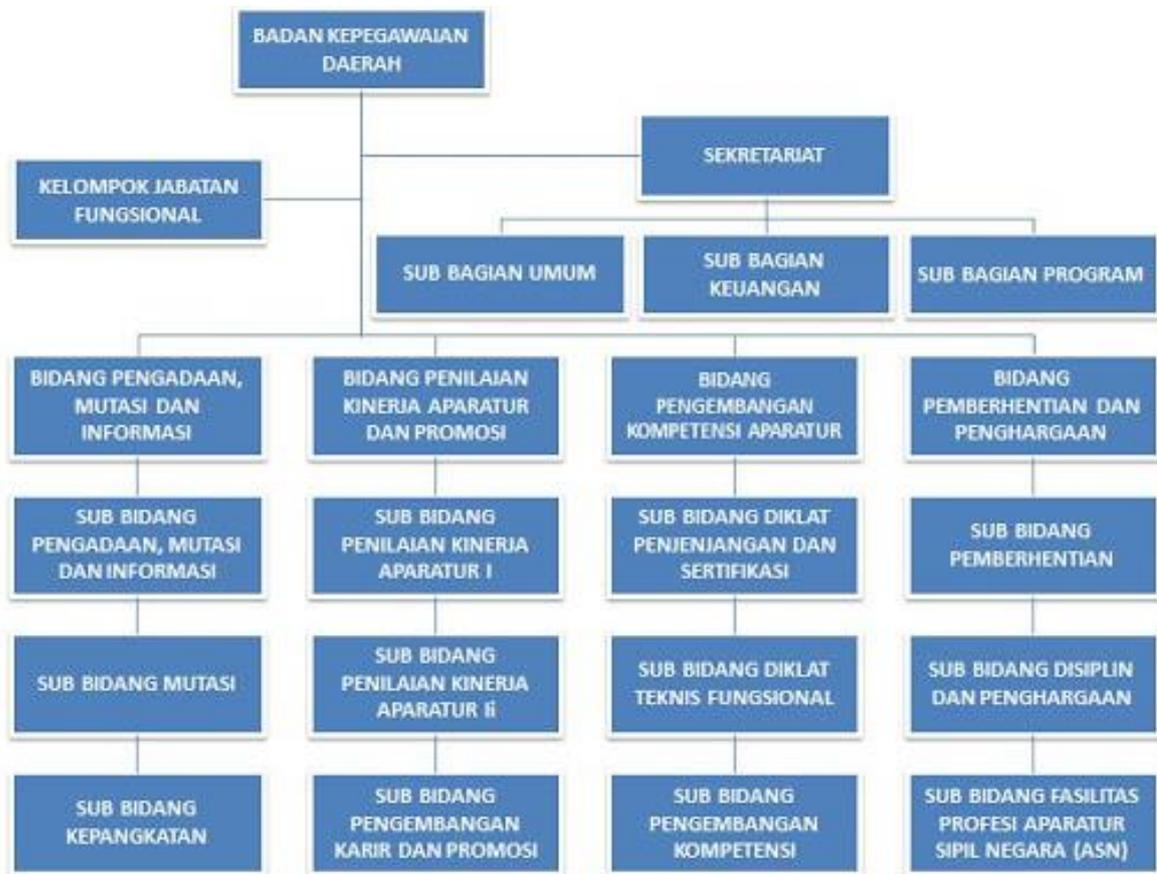


Gambar 3.2 Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah di Kabupaten Deli Serdang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Deli Serdang sebagai salah satu Lembaga Teknis Daerah terdiri dari 1 (satu) Kepala Badan; 1 (satu) Sekretaris; 4 (empat) Kepala Bidang; 12 (delapan) Kepala Sub Bidang; dan 3 (tiga) Kepala Sub Bagian. BKPSDM Kabupaten Deli Serdang terletak di Jalan Mawar No. 1 Kecamatan Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang.

3.9.3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang



Gambar 3.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Narasumber

Dalam bab ini membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian di lapangan, dengan pendekatan kualitatif yang dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan kemudian ditarik kesimpulan. Analisis ini berfokus pada Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dilapangan dengan narasumber dapat dikelompokkan data-data yang berkaitan dengan kategori menurut jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Sehingga dapat memudahkan dalam pendistribusian berdasarkan objek penelitian.

Karakteristik dan jawaban narasumber yang digunakan sebagai sumber informasi dan data penelitian ini selanjutnya disajikan secara sistematis sebagaimana penjelasan yang akan diuraikan sebagai berikut.

a. Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi narasumber berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua narasumber yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Karakteristik dan jawaban narasumber yang digunakan sebagai sumber informasi dan data

penelitian ini selanjutnya disajikan secara sistematis sebagaimana penjelasan yang akan diuraikan pada tabel 4.1 berikut disajikan persentase untuk masing-masing kategori sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	2	40%
2	Perempuan	3	60%
	Jumlah	5	100%

Tabel 4.1 Distribusi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berjenis kelamin perempuan dengan frekuensi sebanyak 3 orang dengan presentase 60% sedangkan 2 orang berasal dari narasumber berjenis kelamin laki-laki dengan frekuensi sebanyak 2 orang dengan presentase 40%.

b. Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

Distribusi narasumber berdasarkan umur dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu narasumber dengan umur 34-39 tahun, dan umur 40-50 tahun. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan frekuensi dan presentase masing-masing kategori umur sebagai berikut:

Tabel 4.2**Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	34-39	2	40%
2	40-50	3	60%
	Jumlah	5	100%

Tabel 4.2 Distribusi Narasumber Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa narasumber berumur 34-39 tahun dan umur 40-50 tahun, narasumber 34-39 tahun dengan frekuensi 2 orang atau 40%, sedangkan umur 40-50 tahun dengan frekuensi 3 orang atau 60%.

c. Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

Narasumber yang diwawancarai dikategorikan berdasarkan pendidikan yang dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu tingkat Sarjana dan SMA. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan frekuensi untuk masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.3**Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	Sarjana	3	60%
2	SMA	2	40%
	Jumlah	5	100%

Tabel 4.3 Distribusi Narasumber Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber

pendidikan Sarjana dengan frekuensi 3 orang atau 60%, sedangkan pendidikan SMA dengan frekuensi 2 orang atau 40%.

4.1.2. Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi

a. Adanya unsur pelaksana

Unsur pelaksana adalah kemampuan pimpinan dalam menjalankan kebijakan seperti menentukan tujuan dan sasaran, pelaksanaan operasional, pengawasan, serta penilaian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina Sylvani, S.IP., M.Si selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan bahwa:

"Tujuan dan sasaran dari kedisiplinan pegawai agar seluruh PNS di kabupaten Deli Serdang disiplin dalam bekerja untuk memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, pimpinan melakukan pelatihan mengenai pentingnya disiplin dan mematuhi aturan yang ada, edukasi akibat dari pelanggaran disiplin, pengawasan, serta evaluasi kinerja pegawai secara berkala."

Kemudian hasil wawancara dengan Ibu Khairatun Hisan, S.Psi, selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda menyatakan bahwa:

"Tujuan dan sasaran kedisiplinan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, efisien, dan produktif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi tingkat pelanggaran dan penyimpangan, serta menumbuhkan budaya kerja yang bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan dan sasaran kebijakan adalah dengan melakukan pengawasan rutin"

dan penilaian kinerja untuk memastikan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, serta menegakkan konsekuensi ataupun sanksi secara konsisten bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin seperti peringatan tertulis, penangguhan, atau pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggaran.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Ibu Erwiyandari Pasaribu, S.E selaku pegawai bahwa:

”Pegawai dapat mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan ketertiban dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Saat ini Kabid penilaian kinerja pegawai sudah cukup baik dalam menangani masalah ketidakdisiplinan pegawai.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Suwandi dan Devri Suherdi selaku pegawai menyatakan bahwa:

”Tujuan dan sasaran kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan konsisten, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Dapat disimpulkan bahwa pimpinan dan pegawai dalam menjalankan kebijakan seperti menentukan tujuan dan sasaran, pelaksanaan operasional, pengawasan, serta penilaian melalui pengarahan kepada para pegawai tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran kebijakan. Selain itu, pimpinan mampu menegakkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021,

menjalakan semua SOP pada peraturan pemerintah tersebut, serta melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai dalam menyampaikan aturan kedisiplinan dengan jelas.

Selain itu, pimpinan juga mengadakan pengawasan, evaluasi, serta menindaklanjuti laporan tentang ketidakdisiplinan pegawai dengan melakukan inspeksi mendadak (sidak) secara langsung lalu diproses, dan di BAP (Berita Acara Pemeriksaan) sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut. Saat ini para pegawai mampu dan sangat mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan sehingga disiplin pegawai terlaksana dengan baik dan dapat mencapai tujuan dan sasaran dari kebijakan.

b. Adanya Program

Program adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat memahami kebijakan dan dilaksanakan dengan baik, seperti sosialisasi ataupun pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina Sylvani, S.IP., M.Si dan Ibu Khairatun Hisan, S.Psi bahwa:

“Pegawai dituntut dapat proaktif dalam memahami isi peraturan. Saat ini pegawai dapat mengetahui peraturan serta kebijakan melalui website resmi BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Selain itu, program pelatihan atau sosialisasi secara berkala juga dapat dilakukan untuk memperbarui pengetahuan pegawai mengenai perubahan atau tambahan aturan yang mungkin terjadi, melalui rapat rutin ataupun koordinasi melalui grup Whatsapp agar dapat memastikan bahwa semua pegawai mendapatkan

informasi terbaru tentang kebijakan kedisiplinan.”

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Devri Suherdi dan Ibu Erwiyandari Pasaribu, S.E bahwa:

“Program yang dilakukan adalah sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya disiplin kerja dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.”

Kemudian hasil wawancara dengan Bapak Suwandi bahwa:

“Program yang dilakukan adalah melalui sosialisasi ataupun rapat rutin yang dilakukan pimpinan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber pada umumnya mengatakan hal yang sama mengenai program yang dilakukan agar pegawai dapat memahami kebijakan disiplin pegawai. Dengan mengadakan sosialisasi maupun rapat rutin.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa program yang dilaksanakan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai telah menunjukkan hasil yang baik dan signifikan. Melalui serangkaian pelatihan, edukasi, penerapan kebijakan, pengawasan yang ketat, serta evaluasi, pegawai kini lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tingkat absensi berkurang, dan kepatuhan terhadap peraturan meningkat.

c. Target Grup

Target Grup yaitu sekelompok orang atau organisasi dalam masyarakat yang akan menerima barang atau jasa yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan, serta bagaimana menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran

pelaksanaan tugas, melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS, serta meningkatkan upaya penegakan disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dina Sylvani, S.IP., M.Si dan Ibu Khairatun Hisan. S.Psi bahwa:

”Kelancaran tugas adalah dengan melakukan evaluasi rutin, serta turun kelapangan seperti melakukan sidak ke puskesmas, sekolah, ataupun ke kecamatan. Contohnya di kecamatan, disetiap kecamatan masing-masing mempunyai perangkat daerah seperti camat dan sekretaris, tentang disiplin pegawai ini pada umumnya adalah tugas sekretaris jadi, disetiap OPD (Organisasi Perangkat Daerah) harus dapat memelihara tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, serta memantau kedisiplinan pegawai. Jika didapati ada pegawai yang tidak disiplin, maka pihak BKD akan mendapatkan laporan melalui evaluasi yang diadakan secara rutin.”

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Ibu Erwiyandari Pasaribu, S.E menyatakan bahwa:

”Untuk mencapai kelancaran pelaksanaan tugas, setiap pegawai harus membuat laporan kinerja, melalui website SIKOMIN (Sistem Informasi Kinerja dan Komunikasi Pegawai) mulai dari absen, serta laporan kinerja sehari-hari dilaporkan di website tersebut, setelah itu akan di evaluasi oleh pimpinan.”

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bapak Devri Suherdi dan Bapak Suwandi, menyatakan bahwa:

”Untuk mencapai kelancaran pelaksanaan tugas ialah dengan membuat laporan kinerja serta absensi di website, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai juga harus dijaga agar setiap permasalahan dapat diselesaikan secara cepat dan efisien.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber pada umumnya mengatakan hal yang sama. Pimpinan selalu memantau kinerja pegawai melalui sidak, maupun dari website SIKOMIN. Pimpinan juga mengadakan pelatihan dan sosialisasi yang berfokus pada peningkatan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam bekerja. Selain itu, BKD juga menerapkan sistem absensi elektronik untuk memonitor kehadiran pegawai secara real-time melalui website SIKOMIN. Penegakan aturan dan sanksi yang tegas bagi pelanggar disiplin dilakukan untuk memberikan efek jera dan mengingatkan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan.

4.2.Pembahasan

4.2.1. Analisis Hasil Wawancara

Dalam rangka menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu Bagaimana Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang, maka penulis menganalisis perolehan data primer dari hasil penelitian yang disajikan sebelumnya.

Dari seluruh data penelitian tersebut, maka akan diberikan analisis tentang Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang. Dalam melakukan analisis, data yang akan disajikan pada bagian selanjutnya akan disesuaikan dengan menggunakan data sekunder yakni teori-teori yang

berhubungan dengan tujuan kegiatan penelitian ini sebagai berikut:

a. Adanya unsur pelaksana

Tabel 4.4

Jumlah Pegawai di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang

No	Golongan/Pangkat	Jumlah	Presentase
1	IV/c	1	2,4%
2	IV/a	1	2,4%
3	III/d	10	23,8%
4	III/c	4	9,5%
5	III/b	6	14,3%
6	III/a	18	42,8%
7	II/d	1	2,4%
8	II/c	1	2,4%
	Jumlah	42	100%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, 2024

Tabel 4.4 Jumlah Pegawai di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka unsur pelaksana untuk melakukan pelaksanaan disiplin pegawai sebanyak 42 orang yang terdiri dari golongan IV/c sebagai Pembina Utama Muda 2,4%, golongan IV/a sebagai Pembina 2,4%, golongan III/d sebagai Penata Tingkat I 23,8%, golongan III/c Penata 9,5%, golongan III/b sebagai Penata Muda Tingkat I 14,3%, golongan III/a sebagai Penata Muda 42,8%, golongan II/d sebagai Pengatur Tingkat I 2,4%, dan golongan II/c sebagai Pengatur 2,4%. Setiap golongan memiliki tanggung jawab dan

wewenangnya masing-masing, namun tanggung jawab dan wewenang tersebut tidak terlepas dari pengawasan kedisiplinan pegawai. Sebanyak 23,8% golongan III/d memiliki wewenang khusus untuk melakukan pengawasan, penilaian, pengembangan program, serta manajemen sumber daya manusia bagi seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Deli Serdang sebanyak 11.905 orang.

Agar dapat meningkatkan produktivitas penegakan disiplin pegawai maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih memadai untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan Badan Kepegawaian Kabupaten Deli Serdang. Sebagai Aparatur Negara, Pegawai Negeri Sipil diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengimplementasi kedisiplinan pegawai adalah dengan kemampuan pimpinan dan pegawai dalam menjalankan kebijakan seperti mencapai tujuan dan sasaran, pelaksanaan operasional, pengawasan, serta penilaian. Dalam mencapai tujuan dan sasaran kebijakan, pimpinan melakukan pelatihan dan pengarahan kepada para pegawai tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran kebijakan, melakukan pengawasan, evaluasi kinerja secara berkala, serta menindaklanjuti laporan ketidakdisiplinan pegawai. Pimpinan saat ini dapat menerapkan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dengan baik dan efektif. Selain itu, para pegawai dapat melaksanakan tugas secara tertib dan secara konsisten mematuhi ketentuan kerja yang sudah ditetapkan, sehingga diharapkan waktu jam kerja benar-benar dipatuhi. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas dan penegakan

disiplin pegawai di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang meningkat, serta pimpinan dan pegawai mampu menjalankan kebijakan dan menegakkan peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, menjalankan semua SOP pada peraturan pemerintah tersebut, serta melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai dalam menyampaikan aturan kedisiplinan dengan jelas.

b. Adanya Program

Program adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat memahami kebijakan dan dilaksanakan dengan baik, seperti sosialisasi ataupun pelatihan, sehingga terwujudnya PNS yang berintegritas moral, profesional, dan bertanggungjawab.

Program yang dilakukan yaitu dengan pelatihan atau sosialisasi secara berkala dilingkungan pemerintahan Kabupaten Deli Serdang yang dapat memperbarui pengetahuan pegawai mengenai perubahan atau tambahan aturan yang mungkin terjadi, ataupun melalui rapat rutin agar dapat memastikan bahwa semua pegawai mendapatkan informasi terbaru tentang kebijakan kedisiplinan. Pelatihan dan sosialisasi yang dilakukan adalah hal yang penting dilakukan untuk memastikan pegawai memahami dan mematuhi aturan serta standar yang ditetapkan. Proses ini dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan, di mana pihak BKPSDM mengumpulkan data tentang area-area yang memerlukan peningkatan disiplin melalui survei, wawancara, dan analisis kinerja. Hasil dari identifikasi ini digunakan untuk mengembangkan materi pelatihan yang komprehensif, mencakup topik-topik seperti etika kerja, kepatuhan terhadap peraturan, manajemen waktu, dan tanggung jawab profesional.

Program ini menunjukkan hasil yang baik dan signifikan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang. Melalui serangkaian pelatihan, edukasi, penerapan kebijakan, pengawasan yang ketat, serta evaluasi yang telah dilakukan, BKPSDM Kabupaten Deli Serdang mampu mewujudkan PNS yang berintegritas moral, professional, dan bertanggungjawab.

c. Target Grup

Target Grup yaitu sekelompok orang atau organisasi yang akan menerima barang atau jasa yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan, serta bagaimana menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan dengan semestinya.

Pimpinan dan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam memelihara tata tertib dalam kelancaran tugas adalah dengan melakukan evaluasi rutin, serta turun kelapangan seperti melakukan sidak ke puskesmas, sekolah, ataupun ke kecamatan. Selain itu, menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif di mana tata tertib dihargai dan dijunjung tinggi adalah kunci untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Selain itu, BKD juga menerapkan sistem absensi elektronik untuk memonitor kehadiran pegawai secara real-time melalui website SIKOMIN. Dengan adanya laporan kinerja yang tersedia secara online, Pimpinan dapat melakukan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai secara real-time. Penegakan aturan dan sanksi yang tegas bagi pelanggar disiplin juga dilakukan untuk memberikan efek jera dan mengingatkan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan.

Pada dasarnya pegawai dituntut dapat memahami isi peraturan. Pegawai dapat mengetahui peraturan serta kebijakan melalui website resmi BKPSDM Kabupaten Deli Serdang. Web resmi ini memiliki fungsi yaitu, sebagai pusat informasi resmi mengenai kebijakan, peraturan, dan prosedur kepegawaian. Informasi ini mencakup peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah daerah terkait kepegawaian, dan panduan pelaksanaan tugas. Situs web BKD sering digunakan untuk menyampaikan pengumuman penting dan pembaruan terbaru terkait kepegawaian. Dengan ini maka tata tertib dan kelancaran tugas PNS terjamin, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan dengan semestinya.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Untuk mewujudkan efektivitas pelaksanaan disiplin pegawai maka pimpinan dan pegawai harus mampu memenuhi unsur-unsur implementasi agar kebijakan peraturan disiplin pegawai dapat tercapai.

Hal ini dapat dibuktikan dari pimpinan dan pegawai yang mampu mencapai tujuan dan sasaran kebijakan dengan mengadakan pengarahan kepada para pegawai tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang merupakan perwujudan dalam menuju tercapainya tujuan dan sasaran kebijakan. Pimpinan memiliki kemampuan untuk melakukan pendisiplinan pegawai dengan efektif sehingga para pegawai dapat mematuhi aturan yang ada. Selain itu, pimpinan juga memiliki kemampuan dan ketegasan untuk menindaklanjuti laporan ketidakdisiplinan pegawai sesuai dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, pimpinan secara konsisten meninjau kinerja pegawai melalui sidak dan website laporan kinerja.

Pegawai kini lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka berkat program pelatihan, pendidikan, penerapan kebijakan, pengawasan yang ketat, dan evaluasi yang telah dilakukan. Tingkat absensi berkurang, dan kepatuhan terhadap

peraturan meningkat. Pada tahun 2024 ini belum ada pemecatan akibat dari ketidakdisiplinan pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis, maka dari itu penulis memberikan beberapa saran-saran dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang:

- a. Kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang, agar tetap konsisten dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan pemahaman pegawai tentang peraturan tersebut melalui sosialisasi, serta meningkatkan sumber daya manusia, penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi. Keberhasilan implementasi juga memerlukan kerja sama yang erat antara pimpinan dan pegawai dalam melaksanakan kebijakan.
- b. Kepada pegawai di harapkan dapat memahami isi dari kebijakan tersebut, rutin mengikuti sosialisasi mengenai aturan kedisiplinan pegawai. Selain itu, diharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga dapat mengelola dokumen atau surat menyurat dengan baik dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agindawati, I. N. (2019). Implementasi Kebijakan Publik dari Perspektif Penyelenggaraan Pengawasan. *Jurnal Inspirasi*, 10(1), 98–105. <https://doi.org/10.35880/inspirasi.v10i1.68>
- Ananda, R. F., Rosyidi, B., & Zetra, A. (2021). Pengaruh Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2019-2020. *Jurnal Niara*, 14(1), 149–160. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i1.5978>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Atiana, S. (2024). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Umum Daerah “Ngudi Waluyo” Wlingi Kabupaten Blitar. *Tambusai, Jurnal Pendidikan*, 8(1), 765–774.
- Choiriyah, C. (2018). Implementasi Kebijakan Publik dalam Penanganan Kemiskinan; Studi Implementasi Program Bantuan Langsung Tunai (Blt) di Kelurahan Kuto Batu Kecamatan Ilir Timur II. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 3(2), 17–30. <https://doi.org/10.36908/isbank.v3i2.42>
- Daulay, A. (2022). Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Badan

- Pertanahan Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6677–6687.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Desrinelti, D., Afifah, M., & Gistituati, N. (2021). Kebijakan publik: konsep pelaksanaan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 83. <https://doi.org/10.29210/3003906000>
- Fanani, M. I., & Wibawani, S. (2022). Implementasi Kebijakan Pembinaan Kesadaran Bela Negara Pada Mahasiswa Bidikmisi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(1), 2240–2246. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1.2803>
- Hajar, S. H., & Kholik, K. (2021). Pembangunan Berbasis Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)*, 1(2), 346–352. <https://doi.org/10.53695/js.v1i2.161>
- Ilmiah, J., & Volume, M. (2017). *797-1565-1-Sm. I*, 93–112.
- Kusdinar, R. (2022). Implementasi Program Akademi Keluarga Jabar Juara Dalam Mencegah Children Stunting Di Kabupaten Sumedang. *JRPA-Journal of Regional Public Administration*, 7, 32–40. <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa/article/view/590%0Ahttps://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa/article/download/590/247>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Manoppo, R. S. F. (2022). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil DI Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. *Institut Pemerintahan Dalam*

Negeri.

- Mansur, J. (2021). Implementasi Konsep Pelaksanaan Kebijakan Dalam Publik. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2), 324–334.
- Martinelli, I. (2023). Etnik Melayu Dalam Setting Budaya Lokal Tepak Sirih Sebagai Simbol Perlawanan (Tinjauan Sosiobudaya). *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 3, 1–12.
<https://doi.org/10.30596/japk.v3i1.15434>
- Muizu, W. O., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Pekbis Jurnal*, 8(2), 172–182.
- Papilaya, J. (2020). KEBIJAKAN PUBLIK DALAM PENGENTASAN KEMISKINAN (Suatu Kajian Peranan Pemerintah Dalam Pengentasan Kemiskinan). *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 4(1), 77.
<https://doi.org/10.30598/jbkt.v4i1.1113>
- Pemerintahan, J. I., Publik, A., Jipikom, I. K., Padli, H., Harmain, I., Faraby, M. Al, & Ellianda, Y. (2023). *Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi COVID-19 di Tinjau dari Peraturan Pemerintah RI No . 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Performance Discipline of Civil Servants During The COVID-19 Pandemic Review from The Regaluatio*. 5(94), 121–126.
- Permatasari, K. I. (2015). Policy Implementation of Working Procedures of Information and Documentation Officer At Cimahi City. *Jurnal Bina Praja, Volume 7 N*, 319–325.
- Pradana, G. A. (2016). Diskresi dalam Implementasi Kebijakan Publik (Studi pada Implementasi Kebijakan BPJS-Kesehatan di Puskesmas Kepanjen). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(3), 79–87.
<https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2016.002.03.11>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 1–12. <https://doi.org/10.1109/ICMENS.2005.96>
- Ratnasari, D., Thamrin, H., & Tinggi, S. S. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kutai Barat. *Collegium Studiosum Journal*, 5(2), 105–112.
- Rizky, R. N., & Mahardika, A. (2023). IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KESEHATAN NO.28 TAHUN 2014 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KESEHATAN NASIONAL di RUMAH SAKIT UMUM KOTA MEDAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275–1289. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.745>
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).
- Sugyati, C., Sjoraida, D. F., & Anwar, R. K. (2017). Pemahaman Kebijakan Kesehatan Masyarakat Bidang Ibu dan Anak Pada Pelaksana Lapangan di Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Pemerintahan : Kajian Ilmu Pemerintahan Dan Politik Daerah*, 2(1), 52. <https://doi.org/10.24905/jip.v2i1.690>
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25–36. <https://doi.org/10.47532/jic.v4i1.242>
- Tanjung, H. (2015). 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).
- Wijaya, R., & Aprilia, R. (2020). Implementasi Kebijakan Publik Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Martapura Kabupaten Ogan Komering

Ulu Timur. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 75–83.

Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta. *Center of Academic Publishing Service*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DRAFT WAWANCARA

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN

DELI SERDANG

*see
Jmfa
wawancara
04/06
2024*

I. Identitas Peneliti

Nama :

NPM :

II. Identitas Responded

Nama :

Pekerjaan :

No. Telp :

III. Indikator/Variabel Penelitian

a. Adanya unsur pelaksana

Unsur pelaksana adalah kemampuan yang dimiliki oleh Kepala BKD dalam menjalankan kebijakan seperti menentukan tujuan dan sasaran, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian.

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana mencapai tujuan dan sasaran kedisiplin pegawai?
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kemampuan pimpinan dalam melaksanakan pendisiplinan pegawai?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana menindaklanjuti laporan tentang ketidaksiplinan pegawai?

b. Adanya program

Program adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat memahami kebijakan dan dilaksanakan dengan baik, seperti sosialisasi ataupun pelatihan.

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pegawai dapat mengetahui aturan-aturan tentang kedisiplinan pegawai?
2. Menurut Bapak/Ibu, kegiatan apa saja yang dilakukan agar pegawai dapat memahami tentang kedisiplinan pegawai?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pencapaian dari program yang dilaksanakan agar meningkatkan kedisiplinan pegawai?

c. Target Grup

Target grup adalah pegawai yang menerima dan jasa yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan, serta bagaimana menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas?
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penegakan disiplin terhadap pegawai dilaksanakan?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana upaya yang dilakukan pihak BKD untuk meningkatkan disiplin kepegawaian?



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PELELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/J/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
✉ halp@ump.uns.ac.id ✉ halp@umsu.ac.id 📠 [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id) 📞 [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id) 📧 [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id) 📧 [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id)

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 07 - Februari 2024

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : Mulia Hani Asyaha
N P M : 200210008
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
SKS diperoleh : 1331.0. SKS, IP Kumulatif .37.62.

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Peretujuan
1	Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Deli Serdang.	<u>7/2 2024 Haf</u>
2	Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Pengelolaan Sampah di Kabupaten Deli Serdang.	
3	Implementasi Peraturan Wali Kota Medan Nomor 80 Tahun 2011 Tentang Penataan Pagar Tradisional dan Toto Modern di Kota Medan.	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

- Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan.
- Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi:
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 07 - Februari 2024

Ketua
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

NIDN:

Pemohon,

Mulia Hani Asyaha

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi.....

NIDN:

49 Rek. Halp. KHARIMAH . S.P. Mpd





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XU/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [t umsumedan](#) [y umsumedan](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
 DAN PEMBIMBING**
Nomor : 245/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **07 Februari 2024**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **MUTIA IZMI AZZAHRA**
 N P M : 2003100008
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2023/2024
 Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN DELI SERDANG**

Pembimbing : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 047.20.310 tahun 2024.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 07 Februari 2025.

Ditetapkan di Medan,
 Pada Tanggal, **02 Sya'ban 1445 H**
12 Februari 2024 M

Dekan,



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila membaca surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Gasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fisp.umsu.ac.id fisp@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

SK-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth. Medan, 25 Maret 2024
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Muba Lmi Azzahra
N P M : 2003100008
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomer. 245.../SK/II.3.AU/UMSU-03/F/20.24. tanggal 07 Februari 2024 dengan judul sebagai berikut :

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Deli Serdang

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan;
4. Foto Copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing

(.....)

NIDN:

Pemohon,

(Muba Lmi Azzahra)





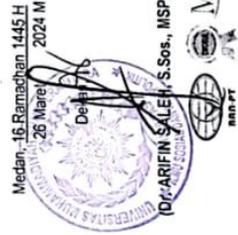
UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 566/UND/II.3.AU/UMSU-03/IF/2024

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Hari, Tanggal : Kamis, 28 Maret 2024
 Waktu : 09.00 WIB s.d selesai
 Tempat : R. Lab. FISIP UMSU
 Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PENCIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
1	RITA NOVIANTY	2003100046	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	STRATEGI PELAYANAN PRIMA DALAM OPTIMALISASI KINERJA PUSKESMAS KOTA BATU KECAMATAN NA IX-X KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA
2	ALISA DWI ANTIKA	2003100029	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DALAM PENERAPAN E-ABSENSI DI SMP NEGERI 38 MEDAN
3	MUHAMMAD ALFANDI	2003100001	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI PERDA NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG TERTIB JALAN DI KOTA MEDAN
4	NISA AMALIA	2003100043	Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KESEHATAN NOMOR 82 TAHUN 2013 TENTANG PENERAPAN SIMRS DI RSUD TANJUNGPURA KABUPATEN LANGKAT
5	MUTIA IZMI AZZAHRA	2003100008	Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 84 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN DELI SERDANG

Medan, 16 Ramadhan 1445 H
26 Maret 2024 M





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila membuat surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KPI/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisp.umsu.ac.id> ✉ fisp@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 962/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 01 Dzulhijjah 1445 H
08 Juni 2024 M

Kepada Yth : Kepala Kesbangpol Deli Serdang
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama Mahasiswa : MUTIA IZMI AZZAHRA
N P M : 2003100008
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2023/2024
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
KABUPATEN DELI SERDANG**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Karya Dharma No. 4 Lubuk Pakam Kode Pos 20514

Telepon. 061-7952964

e-mail : bakesbangpol@deliserdangkab.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 070/612

1. Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 962/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 08 Juni 2024 perihal permohonan izin Rekomendasi Penelitian oleh :
 - a. Nama : **Mutia Izmi Azzahra**
 - b. Alamat : **Jl. Raya Menteng Gg Rahayu No 30**
 - c. Pekerjaan : **Mahasiswa**
 - d. NIP/NIM/KTP : **1271046606020007**
 - e. Jurusan : **Ilmu Administrasi Publik**
 - f. Judul : **Implementasi Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang**
 - g. Daerah/lokasi : **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Deli Serdang**
 - h. Lama : **2 (dua) Bulan**
 - i. Peserta : **Sendiri**
 - j. Penanggung Jawab : **Nalil Khairiah S.IP, M.Pd**
2. Pihak kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan kegiatan dimaksud diatas dengan kewajiban agar yang bersangkutan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku serta menjaga ketertiban umum di daerah setempat.
3. Dalam rangka pengawasan, supaya tembusan surat izin yang dikeluarkan dan laporan hasil pelaksanaannya agar disampaikan kepada kami.
4. Demikian untuk dimaklumi.

Lubuk Pakam, 11 Juni 2024

**KERALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK KABUPATEN DELI SERDANG**



Drs. ZAINAL ABIDIN HUTAGALUNG, M.AP

Pejabat Muda

NIP-19700511 199003 1 006

Tembusan :

1. Yth. Bupati Deli Serdang (sebagai laporan).
2. Yth. Ka. BAPPEDA LITBANG Kab. Deli Serdang.
3. Yth. Ka. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Deli Serdang.
4. Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UMSU.
5. Pertinggal.



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
 PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jl. Karya Dharma No. 2 Lubuk Pakam 20514 Kabupaten Deli Serdang
 Telepon/Faksimile (061) – 7951422

Pos-el: bappedalitbang@deliserdangkab.go.id Laman <https://bappedalitbang.deliserdangkab.go.id>

Lubuk Pakam, 12 Juni 2024

Nomor : 000.9/ ³²¹⁷ /BAPPEDALITBANG/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Deli Serdang

di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang Nomor: 070/612 tanggal 11 Juni 2024 dan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 962/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 tanggal 08 Juni 2024 perihal permohonan Izin Penelitian, yang akan dilaksanakan oleh:

- a. Nama : Mutia Izmi Azzahra
- b. Alamat : Jl. Raya Menteng Gg. Rahayu No. 30
- c. NIP / NIM / KTP : 1271046606020007
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Prodi / Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
- f. Judul / Tema : Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang
- g. Daerah / Lokasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang
- h. Lama : 2 (dua) Bulan
- i. Peserta : Sendiri
- j. Penanggung Jawab : Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd

Bersama ini disampaikan bahwa yang bersangkutan akan melaksanakan penelitian pada Perangkat Daerah yang Saudara Pimpin dan yang bersangkutan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud wajib untuk mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
 DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
 KABUPATEN DELI SERDANG,**



Dr. Ir. REMUS HASIROLAN PARDEDE, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP: 19660506 199203 1 004

Tembusan Yth:

1. Bapak Pj. Bupati Deli Serdang di Lubuk Pakam
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon/Faks : 061-7955556, E-mail : bkpsdm.ds@gmail.com

Lubuk Pakam, 13 - 06 - 2024

Nomor : 5178 / BKPSDM-DS / 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Deli Serdang Nomor: 000.9/3217/BAPPEDALITBANG/2024 tanggal 12 Juni 2024 dan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 962/KET/II.3AU/UMSU-03/F/2024 tanggal 08 Juni 2024 perihal permohonan Izin Penelitian, yang akan dilaksanakan oleh:

Nama : Mutia Izmi Azzahra
Alamat : Jl. Raya Menteng Gg. Rahayu No.30
NIM : 1271046606020007
Pekerjaan : Mahasiswa
Prodi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul/Tema : Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang
Daerah/Lokasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang
Lama : 2 (dua) Bulan
Semester : VIII
Peserta : Sendiri
Penanggung Jawab : Nail Khairiah, S.IP.,M.Pd

Sehubungan dengan hal itu diatas, bersama ini kami sampaikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan riset di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang dengan judul :

Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang.

Demikian kami sampaikan, sebagai bahan untuk lebih lanjut.

**a.n. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Deli Serdang**



ADIL SARJONO, S.AP.,M.Si

Pentata Tingkat I

NIP 19800101 200502 1 009

Tembusan, disampaikan kepada Yth.

- Kepala Bappeda Litbang, di Lubuk Pakam



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Mawar No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telepon/Faks : 061-7955556, E-mail : bkpsdm.ds@gmail.com

Lubuk Pakam, 14 Agustus 2024

Nomor : 3868 / BKPSDM-DS / 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Telah Menyelesaikan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Deli Serdang Nomor: 000.9/3217/BAPPEDALITBANG/2024 tanggal 12 Juni 2024 dan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 962/KET/II.3AU/UMSU-03/F/2024 tanggal 08 Juni 2024 perihal permohonan Izin Penelitian, yang akan dilaksanakan oleh:

Nama : Mutia Izmi Azzahra
Alamat : jl. Raya Menteng Gg. Rahayu No.30
NIM : 1271046606020007
Pekerjaan : Mahasiswa
Prodi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul/Tema : Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang
Daerah/Lokasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang
Lama : 2 (dua) Bulan
Semester : VIII
Peserta : Sendiri
Penanggung Jawab : Nail Khairiah, S.IP.,M.Pd

Sehubungan dengan hal itu diatas, bersama ini kami sampaikan izin kepada Saudara bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan riset di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang dengan judul :

Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang.

Demikian kami sampaikan, sebagai bahan untuk lebih lanjut.

a.n. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Deli Serdang



ADRI SARJONO, S.AP.,M.Si
Pangkat: Penghulu 1
NIP. 19800101 200502 1 009

Tembusan, disampaikan kepada Yth.

- Kepala Bapedda Litbang, di Lubuk Pakam



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisp.umsu.ac.id>

fisp@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Mutia Lmi Azzahra
 N P M : 2003100008
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	09/02-2024	Persetujuan Judul Skripsi	<i>[Signature]</i>
2.	11/02-2024	Penetapan Judul Skripsi	<i>[Signature]</i>
3.	13/03-2024	Bimbingan Proposal Skripsi	<i>[Signature]</i>
4.	20/03-2024	Perbaikan Proposal Skripsi	<i>[Signature]</i>
5.	23/03-2024	Perbaikan Proposal Skripsi	<i>[Signature]</i>
6.	25/03-2024	Acc Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>
7.	10/05-2024	Bimbingan Draft Wawancara	<i>[Signature]</i>
8.	20/05-2024	Perbaikan Draft Wawancara	<i>[Signature]</i>
9.	06/06-2024	Acc Draft Wawancara	<i>[Signature]</i>
10.	03/08-2024	Bimbingan Bab IV dan V	<i>[Signature]</i>
11.	04/08-2024	Perbaikan Bab IV dan V	<i>[Signature]</i>
12.	30/08-2024	Perbaikan Bab IV dan V	<i>[Signature]</i>
13.	02/09-2024	Acc Skripsi	<i>[Signature]</i>

Medan, 02 - September 2024



(Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP.)
NIDN: 0030017402

Ketua Program Studi,

(Ananda Mahardika, S.Sos., MSP)
NIDN:

Pembimbing,

(Nalil Hainiah S.P., M.Ed.)
NIDN:



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SK-10



UNDANGAN PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR
Nomor : 1546/UND/III.3.AJU/UMSU-03/IF/2024

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jumat, 27 September 2024
Waktu : 08:15 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	NISA AMALIA	2003100043	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H	NALIL KHARIRAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KESEHATAN NOMOR 82 TAHUN 2013 TENTANG PENERAPAN SIM-RS DI RRS PERTAMINA PANGKALAN BRANDAN
2	MUTIA ZMI AZZAHRA	2003100008	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H	NALIL KHARIRAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN DELI SERDANG
3	RITA NOVIANTY	2003100046	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H	STRATEGI PELAYANAN PRIMA DALAM OPTIMALISASI KINERJA PUSKESMAS AEK KOTA BATU KECAMATAN NA IX-X KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA
4						
5						

Notulis Sidang :

1.

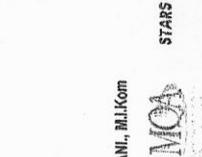
Disiapkan oleh :
Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum



Ketua
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Medan, 21 Rabul Awal 1446 H
24 September 2024 M

Panitia Ujian
Sekretaris
Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom
STARS





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP.PT.IX.2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
NPP. 1271202D1000003 <http://perpustakaan.umsu.ac.id> perpustakaan@umsu.ac.id [perpustakaan_umsu](#)

SURAT KETERANGAN

Nomor: 01044/KET/II.5-AU/UMSU-P/M/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

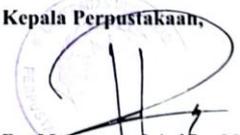
Nama : Mutia Izmi Azzahra
NPM : 2003100008
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Administrasi Publik

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 12 Zulqaidah 1445 H
20 Mei 2024 M

Kepala Perpustakaan,


Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.



SURAT KETERANGAN

No. 889/KET/KESKAP/IX/2024

Dengan ini Redaktur Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Mutia Izmi Azzahra
Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah menyerahkan naskah artikel untuk diproses sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh pengelola Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik:

Judul : Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
Halaman : 12 Halaman
Penulis : Mutia Izmi Azzahra, Nalil Khairiah

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 4 September 2024

Redaktur Jurnal KESKAP



Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos, M.I.Kom

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Mutia Izmi Azzahra
Tempat/Tgl Lahir : Rantau Prapat/ 26 Juni 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Raya Menteng Gg. Rahayu No. 30
Anak Ke : 1 (Satu)

Nama Orang Tua

Ayah : M Yunus Idris
Ibu : Iriani
Alamat : Jl. Raya Menteng Gg. Rahayu No. 30

Pendidikan Formal

1. SD Mamiyai Al-Ittihadiyah Medan
2. SMPN 6 Medan
3. SMAI An-Nizam Medan
4. Kuliah Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 14 Oktober 2024


Mutia Izmi Azzahra

DOKUMENTASI

