

**EVALUASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA**

**Policy evaluation of government regulation number 94 year 2021 concerning
discipline regulations for civil servants in the city government of surakarta**

Erlinda Novitasari

Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Slamet Riyadi Surakarta
erlindanovitasarii@gmail.com

Abstrak

Permasalahan kedisiplinan, khususnya kedisiplinan PNS, masih mendapat perhatian tajam dari masyarakat. Sebagaimana banyak yang dilansir di media massa, baik cetak maupun elektronik. Berdasarkan hasil pengawasan KASN dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan April 2021, terdapat 2.085 kasus pelanggaran Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku (NKK) ASN yang telah diproses oleh KASN. Seperti kasus disiplin ASN yang ada di solo selama tahun 2021 BKPSDM Kota Surakarta Mencatat ada 11 kasus indisipliner ASN. Dari jumlah kasus tersebut pelanggaran yang dilakukan masuk pelanggaran berat, sedang, hingga ringan. Tujuan dari pentingnya penelitian untuk mendiskripsikan dan menganalisis tentang Evaluasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta.

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan diskriptif Instrumen Penelitian ini yaitu peneliti sendiri sedangkan sumber penelitiannya adalah Kepala Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, Analis SDM Aparatur Ahli Muda, dan Analis Penegakkan Integritas Disiplin SDM. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan. Uji keabsahan data triangulasi dan member check. Dari hasil penelitian di ketahui pertama: tingkat efektivitas pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di pemerintahan Kota Surakarta cukup baik, tetapi masih ditingkatkan kembali mengenai pemahaman pegawai negeri sipil mengenai bagaimana isi dari PP 94 Tahun 2021. Kedua untuk Responsibilitas terhadap kinerja pegawai di pemerintah kota Surakarta secara umum sudah baik akan tetapi, dari segi ketetapan waktu dan disiplin kerja harus lebih ditingkakan lagi. Rekomendasi yang diberikan yaitu Atasan di setiap dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta diharapkan lebih memaksimalkan upaya preventif untuk meminimalisir pelanggaran disiplin dan Pihak-pihak atau atasan yang berwenang memberikan hukuman diharapkan lebih tegas dalam memberikan sanksi terhadap oknum PNS yang melanggar disiplin.

Kata Kunci: Evaluasi Kebijakan, PP 94 Tahun 2021, Disiplin PNS

Abstract

Discipline issues, especially the discipline of civil servants, still receive a great deal of public attention. As many have reported in the media, both print and electronic. According to the results of KASN's supervision from January 2020 to April 2021, there were 2,085 cases of violations of ASN's Code of Ethics and Conduct (NKK) core values that had been prosecuted by KASN. Like the ASN disciplinary case in Solo in 2021, Surakarta City BKPSDM noted that there were 11 ASN disciplinary cases. Based on the number of cases, the offenses committed were classified as serious, moderate, and minor offenses. The purpose of the research importance is to describe and analyze the Evaluation of Government Regulation Policy Number 94 of 2021 on Discipline Regulations for Public Servants in Surakarta City Government.

The research method used is a qualitative method with a descriptive approach, this research instrument is the researcher himself, while the research sources are the Head of the Division of Evaluation and Performance Evaluation of the ASN, the Human Resources Analyst of Young Expert Apparatus, and the HR Discipline Integrity Enforcement Analyst. Data obtained through interviews, observation, documentation and bibliographic study. Test the validity of data triangulation and member verification. From the research results, it is known first: The level of effectiveness of the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 in the Surakarta city government is quite good, but it is still being improved again in terms of understanding from public servants regarding the content of PP 94 of 2021. Surakarta in general is good, however, in terms of time and work discipline, it needs to be further improved. The recommendation given is that superiors in each office within the Surakarta city government are expected to maximize preventive efforts to minimize disciplinary infractions and parties or superiors who are authorized to sanction are expected to be stricter in imposing sanctions. public officials who violate discipline.

Keywords: Policy Evaluation, PP 94 of 2021, Civil Servant Discipline

Pendahuluan

Permasalahan kedisiplinan, khususnya kedisiplinan PNS, masih mendapat perhatian tajam dari masyarakat. Sebagaimana banyak yang dilansir di media massa, baik cetak maupun elektronik. Hal tersebut sejalan dengan ungkapkan The Liang Gie (Moenir, 1983) bahwa: "Dalam prakteknya, Pegawai Negeri di Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir

mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu.

Penegakan disiplin terhadap Pegawai negeri sipil (ASN) dinilai masih belum dapat dilakukan maksimal. Berdasarkan hasil pengawasan KASN dari bulan Januari 2020 sampai dengan bulan April 2021, terdapat 2.085 kasus pelanggaran Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku (NKK) ASN yang telah diproses oleh KASN. Jenis pelanggaran yang terbanyak di antaranya: netralitas ASN, perbuatan tidak menyenangkan,

masalah rumah tangga, dan perbuatan sewenang-wenang. Komisi Pegawai negeri sipil(KASN) mencatat, ada 77 pegawai negeri sipil (ASN) yang telah dilaporkan ke KASN. Dari 77 laporan yang diterima, sudah ada 65 aduan telah selesai diproses, di mana 55 di antaranya telah diberikan rekomendasi dari ASN dan 4 ASN telah dijatuhi hukuman atas pelanggaran tersebut (www.liputan6.com diakses pada tanggal 13 Maret 2022, Pukul 15.40 WIB).

Seperti kasus disiplin ASN yang ada di solo, yakni sebanyak tiga aparatur sipil negeri (ASN) yang ketahuan makan di warung saat jam kerja. Diberitakan sebelumnya, Wali Kota Solo yaitu Gibran Rakabuming Raka menegur secara langsung tiga pegawai negeri sipil (ASN) di lingkungan Pemkot Solo yang kedapatan makan di warung saat jam kerja. ASN tersebut diketahui juga tidak memakai sepatu, tetapi hanya memakai sandal jepit. Pelanggaran yang dilakukan adalah meninggalkan tugas tanpa izin. Pemerintah kota Solo menjatuhkan sanksi terhadap ASN yang bersangkutan berupa pemotongan tunjangan kinerja dan sanksi disiplin. Oknum ASN tersebut dinilai melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sejak pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) ASN yang seharusnya bekerja dari rumah (WFH), justru malah keluar rumah. Hal tersebut sudah terjadi sejak lama, bahkan ada juga yang hanya datang pagi dengan hanya memakai sarung lalu presensi terus pergi begitu saja. Oleh karena itu penegakkan disiplin ASN harus di tingkatkan kembali (www.kompas.com diakses pada tanggal 13 Maret 2022, Pukul 16.30).

Upaya meningkatkan kedisiplinan

ASN tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya, Peraturan tentang disiplin PNS salah satunya dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Tujuan Pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai Peraturan tentang Disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan sehingga dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia. namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi ASN pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menganggap perlu diadakannya penelitian mengenai **“Evaluasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta**

Tinjauan Pustaka

Menurut Abdul Wahab dan Chiff J.O Udaji (2001:5) mendefinisikan kebijakan publik" atau "kebijakan negara" merupakan "Sebuah tindakan yang rentan terhadap konsekuensi" yaitu “kegiatan yang diambil untuk mengatasi masalah tertentu atau sekelompok masalah yang terhubung sehingga mempunyai resiko yang akan mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan" (*a suspicious action that leads to a a particular problem or group of related problems affect the majority of society*).

Tahapan kebijakan publik dikemukakan

oleh William Dunn (1998:22) adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Penyusunan Agenda
- b. Tahap Formulasi Kebijakan
- c. Tahap Adopsi Kebijakan
- d. Tahap Implementasi Kebijakan
- e. Tahap Evaluasi Kebijakan

Dilihat dari uraian di atas mengenai tahapan pembuatan kebijakan publik, maka dapat dimengerti bahwa evaluasi kebijakan memegang peranan penting dalam tahapan kebijakan publik. Mengingat banyaknya masalah-masalah dalam ruang lingkup pemerintahan dan masyarakat yang tentunya juga membutuhkan pemecahan masalah yang tepat dan sesuai untuk kondisi yang ada.

Menurut pendapat Jones Bagus (1984:199), "Evaluasi adalah kegiatan yang dirancang untuk menganalisis manfaat program oleh pemerintah yang bermacam ragam secara substansial dalam hal persyaratan objek, teknik pengukuran, pendekatan analitis, dan bentuk rekomendasi.

Menurut Abdulkahar Badjuri & Teguh Yuwono (2002:132), evaluasi kebijakan dilakukan untuk mencapai tiga tujuan utama: (1) untuk melihat apakah kebijakan yang diterapkan telah memenuhi tujuan; (2) mengungkap siapa yang bertanggung jawab untuk menegakkan kebijakan publik yang ada; (3) memberikan umpan balik atau usulan kebijakan publik di masa mendatang.

Manfaat evaluasi kebijakan publik, menurut Dunn (2000: 609), adalah memberi penilaian informasi yang relevan dan andal tentang kinerja kebijakan. Kedua, evaluasi membantu dalam kejelasan dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari tujuan dan pemilihan target. Ketiga, evaluasi membantu penerapan teknik analisis

kebijakan lainnya, seperti perumusan masalah dan rekomendasi.

Menurut Bridgman & Davis dalam Badjuri dan Yuwono (2002: 138) menjelaskan empat indikator pokok yaitu input, process, outputs dan outcomes. Masing-masing indikator tersebut akan dijelaskan berikut ini:

- a. Indikator input (masukan), indikator input menfokuskan pada penilaian apakah sumber daya pendukung dan bahan-bahan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan. Indikator ini terdiri atas sumber daya manusia, uang, atau infrastruktur pendukung lainnya.
- b. Indikator process (proses), indikator proses menfokuskan pada penilaian bagaimana sebuah kebijakan ditransformasikan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat. Indikator ini terdiri atas aspek efektivitas dan efisiensi dari metode atau cara yang dipakai untuk melaksanakan kebijakan publik tertentu.
- c. Indikator outputs (hasil) indikator hasil, menfokuskan penilaian pada hasil atau produk yang dapat dihasilkan dari sistem atau proses kebijakan publik. Indikator hasil ini misalnya berapa orang yang berhasil mengikuti program tertentu.
- d. Indikator outcomes (dampak), indikator dampak menfokuskan diri pada pertanyaan dampak yang diterima oleh masyarakat luas atau pihak yang terkena kebijakan.

Disesuaikan dengan pokok penelitian yaitu "Evaluasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta" maka dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel penelitian. Variabel tersebut adalah efektivitas untuk mengukur tingkat efektivitas kebijakan peraturan pemerintah nomor 94 Tahun 2021 ((Lubis & Martani, 2007) Sddan tanggung jawab untuk mengukur tingkat ketaatan pelaksanaan kebijakan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021. Berikut disajikan uraian konsep 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini

1. Efektivitas

1.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Dikatakan efektif apabila tujuan ataupun sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005). Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya (Kurniawan, 2005). Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,

kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya (Rizky, 2011).

1.2 Ukuran Efektivitas

Ada 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas (Tangkilisan, 2005), yaitu:

- a. Produktivitas
- b. Kemampuan adaptasi kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan ber laba
- e. Pencarian sumber daya

Selain itu, ada pula tiga pendekatan yang juga dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur efektivitas suatu organisasi (Lubis & Martani, 2007):

- a. Pendekatan Sumber (resource approach) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pendekatan Proses (process approach) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme

organisasi.

- c. Pendekatan Sasaran (goals approach) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat efektivitas kebijakan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil yaitu dengan menggunakan indikator Sumber untuk mengukur efektivitas dari input, Pendekatan Proses, dan pendekatan sasaran dimana pusat perhatian pada output

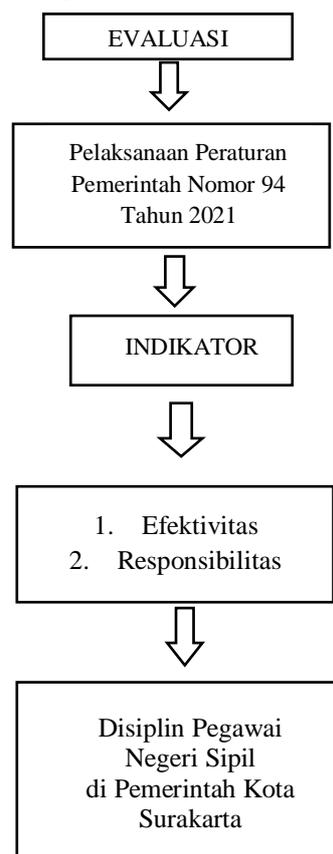
2. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan kebijakan dalam suatu organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, merupakan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang berhubungan dengan peran seseorang kepada pihak yang dilayani (Agus Dwiyanto 2006:50). Meliputi sebagai berikut:

- a. Hadir secara rutin dan tepat waktu.
- b. Mengikuti instruksi-instruksi.

- c. Kompetensi teknis.
- d. Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

Gambar 1. Kerangka Berfikir Peneliti



Metode Penelitian

Supaya penelitian yang dilakukan lebih terarah dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka diperlukan pendekatan penelitian yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metodologi kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan, dengan sasaran obyek penelitian kepada para aktor-aktor pelaksana kebijakan yang diteliti. Jenis data primer melalui observasi realitas

dilapangan, kemudian wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN, Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda dan Analisis Penegakkan Integritas Disiplin SDM. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi terkait dengan pelaksanaan PP 94 tahun 2021, dokumen/arsip surat menyurat yang berkaitan dengan disiplin PNS, serta kumpulan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Teknik penentuan informan dengan purpose sampling hal memberikan esensi nilai penelitian yang terpercaya, relevan dan akuntabel. Validitas dan reabilitas data menggunakan teknik triangulasi sumber, hal ini dipilih agar menghasilkan data penelitian yang objektif dan akurat.

Analisis data menggunakan metode dari pakar ahli Miles dan Huberman (2014) yaitu meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Efektivitas

Efektifitas pelaksanaan kebijakan yang dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan dari program tersebut dapat terwujud apabila ada beberapa indikator, dimana efektifitas suatu organisasi atau lembaga dapat dilihat dari beberapa kriteria yang terpenuhi yaitu :

a. Input

Pertama, Mengenai sumber daya manusia dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil di Pemerintah Kota Surakarta. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta terdapat sebanyak 6190 Pegawai Negeri Sipil.

Kedua, dukungan dana guna menunjang dari Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bersumber dari Anggaran Pemerintah Belanja Daerah (APBD) Kota Surakarta. direalisasikan dalam bentuk program dan kegiatan yang menunjang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS.

Ketiga, Sarana dan prasarana dalam menunjang kedisiplinan PNS, di pemerintah kota surakarta telah ada absensi secara elektronik yaitu menggunakan fingerprint dan Aplikasi Si Pedro yaitu Aplikasi ini dapat digunakan oleh pegawai untuk melakukan presensi fingerprint dengan mobile phone. Aplikasi ini yang akan mendeteksi status kerja pegawai apakah WFH atau WFO. Bila status kerja WFH, pegawai dapat melakukan presensi dari rumah. Dengan menggunakan metode tersebut dapat mengetahui waktu hadir pegawai sesuai dengan saat pegawai itu hadir. Dan untuk mengukur dan memantau kinerja ASN secara periodic Pemerintah Kota Surakarta menggunakan

aplikasi e-Kinerja.

b. Proses

Proses sebagai sebuah konsep dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang diarahkan menuju hasil yang diinginkan. Jadi proses ini adalah rangkaian kegiatan menuju sebuah tujuan yang telah ditentukan secara bekerja sama memenuhi tujuan tersebut yang hasil atau outputnya bisa terwujud atau tidak terwujud.

Pertama, Koordinasi yang dilakukan lingkungan Pemerintah Kota Surakarta dalam Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah melakukan sebagaimana yang terdapat aturan disiplin yang ada yaitu adanya koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surakarta dengan melakukan giat sosialisasi yang dilakukan ke semua OPD di Pemerintah Kota Surakarta diharapkan menjadi tindak antisipatif dengan meningkatkan pengetahuan PNS terkait peraturan disiplin dan menekankan kembali peran atasan langsung dalam pengawasan melekat.

Kedua, *Keempat* Sosialisasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil peneliti menilai sosialisasi sudah terlaksana dengan baik. Tujuan

dari kegiatan Sosialisasi Peraturan Disiplin PNS ini adalah untuk peningkatan kualitas dan profesionalitas Sumber Daya Aparatur dalam pembinaan PNS, dalam rangka mewujudkan pemerintah yang bersih dan berintegritas. Walikota Solo juga menegaskan kepada para ASN untuk mematuhi perundang-undangan yang berlaku bagi PNS adalah sebuah kewajiban yang harus ditaati.

Ketiga Fasilitas yang diberikan guna menunjang dari Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta sudah terbilang cukup, fasilitas kendaraan dinas yang diberikan berdasarkan beban kerja, dan di Pemerintah Kota Surakarta menggunakan absen elektronik dan Absensi online yaitu SiPedro yang merupakan sebagai alat mengontrol kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Surakarta.

c. Output

Output merupakan hasil langsung dari suatu proses. Ukuran output menunjukkan hasil implementasi program dan aktivitas. Output merupakan segala sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang berwujud (tangible) maupun tidak berwujud (intangible).

Pertama, Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta sudah sesuai dengan sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku, dan didalam menjatuhkan hukuman dilakukan sebagaimana kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, didalam penjatuhan hukuman telah dilaksanakan dan diproses oleh masing-masing OPD yang melibatkan stake holder terkait Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 yaitu adanya peran dari atasan langsung dan pimpinan .

Kedua hasil atau dampak dari pembinaan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Surakarta sudah baik, pembinaan pegawai dilakukan untuk pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Pembinaan aparatur negara diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan, pengabdian dan tanggung jawab pegawai negara terhadap negara dan bangsa. Adapun hasilnya sudah cukup optimal hal itu didapat berdasarkan data yang didapat selama penulis melakukan penelitian sebagai berikut: pada tahun 2020 jumlah pelanggaran ASN di Pemerintahan Kota Solo terdapat 20 kasus, ditahun 2021 jumlah kasus [indisipliner ASN](#) saat ini turun jika dibandingkan pada tahun sebelumnya. Ditahun ini hanya 11 kasus pelanggaran disiplin PNS.

Ketiga, Pemahaman Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih kurang dipahami secara mendalam, ini biasa terjadi karena kurang pedulianya pegawai untuk membaca dan memahami bagaimana hak dan kewajiban serta sanksi sanksi sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. **Responsibilitas**

a. Pertanggungjawaban terhadap hukum yang berlaku .

Pertama tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di Pemerintahan Kota Surakarta menurut data yang penulis peroleh, terdapat 20 pelanggaran ASN di Pemerintah Kota Surakarta pada tahun lalu; Namun, pada tahun 2021, kasus disiplin ASN lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya. Ditahun 2021 terdapat 11 kasus pelanggaran disiplin PNS. Untuk PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, jenis pelanggaran yang terjadi memang bermacam macam yang paling sering dilakukan itu yang berkaitan dengan kehadiran PNS, yaitu bolos kerja, yang menduduki peringkat kedua perilaku PNS yang menyimpang seperti pelecehan seksual, kekerasan dalam rumah tangga, dan proses menuju cerai.

Kedua, Terkait pelaksanaan penjatuhan hukuman terhadap disiplin PNS, di Pemerintah Kota Surakarta dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil

secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Tetapi jika pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

b. Pertanggungjawaban terhadap pencapaian tujuan

Pertama, Penindakan yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin PNS melalui pengawasan. Pelaksanaan pengawasan di Pemerintah Kota Surakarta salah satunya dengan cara pengawasan yang berjenjang mulai dari atasan, bawahan, dan peers secara sehingga setiap pegawai tumbuh tanggung jawab untuk menjaga integritas diri dan lingkungannya serta bersama-sama mencegah terjadinya pelanggaran integritas/disiplin” Dengan adanya pengawasan 360 derajat ini, diharapkan atasan langsung dapat berupaya secara optimal dalam melakukan pencegahan terjadinya

pelanggaran integritas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diidentifikasi bahwa pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di pemerintahan Kota Surakarta terlaksana dengan baik. Hal ini berdasarkan analisis terkait untuk mengukur tingkat efektivitas dan responsibilitas melalui indikator input, proses, output, pertanggungjawaban terhadap hukum yang berlaku dan pertanggungjawaban terhadap pencapaian tujuan.

Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Pemerintahan Kota Surakarta dilihat melalui 3 aspek :

1. Input dari Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kenyataannya telah terlaksana dengan baik. apabila dilihat dari dimensi sumber daya yang ada yaitu dukungan sumber daya manusianya, dukungan sarana dan prasarananya, dan dukungan anggaran dana.
2. Proses dalam penelitian ini adalah bahwasanya BKD Kota Surakarta dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan melakukan cara yaitu melalui kegiatan sosialisasi yang diikuti oleh seluruh perwakilan OPD yang menangani urusan layanan kepegawaian. Selanjutnya ada kegiatan coaching yaitu pembimbingan peningkatan

kinerja melalui pembekalan kemampuan untuk memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi lalu ada juga dengan cara pembinaan disiplin untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme SDM.

3. Output dilihat dari lima aspek yaitu
 - a. Pelaksanaan PP 94 Tahun 2021 sudah berjalan dengan baik, beberapa OPD di Pemerintah Kota Surakarta juga sudah menjalankannya. Jika terdeteksi ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin maka atasan langsung bisa menjatuhkan hukuman disiplin ringan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - b. Hasil dan dampak dari pembinaan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Surakarta sudah baik, hasilnya sudah cukup optimal hal itu didapat berdasarkan data yang didapat selama penulis melakukan penelitian.
 - c. Pemahaman dari Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta mengenai Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini masih kurang dipahami secara mendalam bagaimana peraturan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil ini, dikarenakan kurang pedulianya pegawai untuk membaca dan memahami hak dan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.
Responsibilitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Pemerintahan

Kota Surakarta dilihat melalui 2 aspek:

1. Pertanggung jawaban terhadap hukum yang berlaku
 - a. Tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di Pemerintahan Kota Surakarta berdasarkan data yang penulis dapatkan, tahun pada tahun lalu jumlah pelanggaran ASN di Pemerintahan Kota Solo terdapat 20 kasus, ditahun 2021 jumlah kasus [indisipliner ASN](#) saat ini turun jika dibandingkan pada tahun sebelumnya yakni ditahun 2021 terdapat 11 kasus.
 - b. Pelaksanaan penjatuhan hukuman terhadap disiplin PNS, di Pemerintah Kota Surakarta dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Pertanggungjawaban terhadap pencapaian tujuan,
Penindakan yang dilakukan BKD Kota Surakarta dalam mengurangi pelanggaran disiplin dengan melakukan pengawasan yang berjenjang mulai dari atasan, bawahan, dan peers secara sehingga setiap pegawai tumbuh tanggung jawab untuk menjaga integritas diri dan lingkungannya serta bersama-sama mencegah terjadinya pelanggaran integritas/disiplin.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka berikut ini akan disampaikan beberapa

rekomendasi yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Atasan di setiap dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta diharapkan lebih memaksimalkan upaya preventif untuk meminimalisir pelanggaran disiplin. Hal ini diharapkan agar PNS lebih mengetahui aturan-aturan terkait disiplin PNS sehingga dapat lebih disiplin dan lebih memperhatikan kewajibannya sebagai aparatur Negara yang professional dan bertanggung jawab.
2. Pihak-pihak atau atasan yang berwenang memberikan hukuman diharapkan lebih tegas dalam memberikan sanksi terhadap oknum PNS yang melanggar disiplin, selain itu juga agar melakukan pengawasan lebih intensif lagi serta memberikan pemahaman kepada bawahan tentang pentingnya disiplin pegawai sehingga PNS bisa lebih profesional dan sadar.

Daftar Pustaka

A. Stidu Literatur

1. Buku

Mengevaluasi Efektivitas Program-program Kemasyarakatan. Surabaya :Upaya Nasional.

Abdul Wahab, Solichin. 2001. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan an Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.

Agus Dwiyanto. 2006. *Mewujudkan Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta.. Universitas Gajah Mada.

Anderson, James E.1984. *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Azheri, Busyra. 2012. *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Badjuri, Abdulkahar dan Yuwono, Teguh. 2002. *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*. Semarang: Universitas Diponegoro

Bambang Sunggono, 1994, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Jakarta: PT Karya Unipress.

Dunn, N. William. 1998. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta:Gadajah Mada University Press.

2. Jurnal dan Penelitian yang terkait

Dedi, S. 2016. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian,Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan

Ilmu Politik. Universitas
Sultan Ageng Tirtayasa:
Banten.

www.suarasurakarta.id.com

diakses pada tanggal 14

Maret 2022, Pukul 17.00

Dye, Thomas R., 1987.
*Understanding Public
Policy*. Prentice Hall,
New Jersey.

Hidayat, Z., & Taufiq, M.
(2012). *Pengaruh
Lingkungan Kerja dan
Disiplin
Kerja serta Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Perusahaan
Daerah Air Minum
(PDAM) Kabupaten
Lumajang*. Jurnal WIGA,
2(1),79–97

<https://doi.org/2088-0944>

Jones, Charless O., 1984., *An
Introduction to The Study
of Public Policy*: Third
Edition., California:
Brooks/Cole Publishing
Company.

3. Regulasi dan literasi dari
website instansi terkait

Peraturan Pemerintah Nomor
94 Tahun 2021 Tentang
Disiplin Pegawai
Negeri Sipil

<https://bkd.surakarta.go.id/>

www.kompas.com diakses
pada tanggal 13 Maret 2022,
Pukul 16.30 WIB

www.liputan6.com diakses
pada tanggal 13 Maret 2022,
Pukul 15.40 WIB