

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94  
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR KELURAHAN TAPIAN NAULI II  
KECAMATAN TAPIAN NAULI KABUPATEN  
TAPANULI TENGAH SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ILMA APTRİYANI SIMATUPANG**

**228520063**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94  
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR KELURAHAN TAPIAN NAULI II  
KECAMATAN TAPIAN NAULI KABUPATEN  
TAPANULI TENGAH SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area.

Oleh :  
**ILMA APTRIYANI SIMATUPANG**  
**228520063**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/7/26

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Skripsi** : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021  
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kelurahan  
Tapien Nauli II, Kecamatan Tapien Nauli, Kabupaten Tapanuli  
Tengah, Sumatera Utara

**Nama** : Ilma Aptriyani Simatupang  
**NPM** : 228520063  
**Fakultas** : Administrasi Publik

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
Dr. Drs. Indra Muda, M. AP  
Pembimbing

  
  
Dr. Yurist Anet Lubis, S.Sos., M.I.P  
Dekan

  
  
Dr. Drs. Indra Muda, M. AP  
Ka. Prodi Administrasi Publik

Tanggal Lulus : 2 Maret 2026

### **HALAMAN PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 2 Maret 2026



Ilma Apriyani Simatupang

228520063

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik universitas medan area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ilma Apriyani Simatupang

Npm : 228520063

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Politik

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalty Noneksklusif ( *Non-Exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KELURAHAN TAPIAN NAULI II, KECAMATAN TAPIAN NAULI, KABUPATEN TAPANULI TENGAH, SUMATERA UTARA.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Noneksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*Database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai/penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 2 Maret 2026

Yang Menyatakan



Ilma Apriyani Simatupang

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Sibolga pada tanggal 2 April 2004 dari Ayah Dasri Simatupang dan Ibu Anni Kristina Sarumpaet. Penulis merupakan putri ketiga dari lima bersaudara.

Penulis menempuh Pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Negeri Oswald Siahaan Tapan Nauli 1 pada tahun 2009-2010, Pendidikan Sekolah Dasar Negeri No. 152992 Tapan Nauli 1A pada tahun 2010-2016, SMP Negeri 1 Tapan Nauli pada tahun 2016-2019 dan SMA Negeri 1 Sibolga pada tahun 2019-2022. Penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Medan Area Prodi Administrasi Publik pada tahun 2022-2026.

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif mengikuti kegiatan akademik dan proses perkuliahan sebagai bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Publik.

## ABSTRAK

Implementasi kebijakan merupakan tahapan penting dalam memastikan peraturan yang telah ditetapkan dapat berjalan secara efektif dan memberikan dampak nyata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, Kecamatan Tapian Nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif, melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis implementasi kebijakan mengacu pada model Edward III yang meliputi aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih ditemukannya pelanggaran disiplin, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran dan ketidakpatuhan terhadap jam kerja. Faktor penghambat utama dalam implementasi kebijakan ini antara lain rendahnya kesadaran disiplin pegawai, lemahnya pengawasan, serta keterbatasan sumber daya pendukung. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pembinaan, pengawasan yang konsisten, serta penegakan sanksi secara tegas guna meningkatkan disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang lebih optimal.

**Kata kunci:** implementasi, peraturan, disiplin, Tapian, Nauli

## ABSTRACT

*Policy implementation is a crucial stage in ensuring that established regulations are effectively enforced and produce tangible outcomes. This study aims to analyze the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning the Discipline of Civil Servants at the Tapian Nauli II Village Office, Tapian Nauli District, Central Tapanuli Regency, North Sumatra, as well as to identify the factors that hinder its implementation. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The analysis of policy implementation refers to Edward III's model, which includes communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results of the study indicate that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 at the Tapian Nauli II Village Office has not been fully optimal. This is evidenced by the persistence of disciplinary violations, such as tardiness and noncompliance with official working hours. The main inhibiting factors include low disciplinary awareness among employees, weak supervision, and limited supporting resources. Therefore, efforts to strengthen guidance, conduct consistent supervision, and enforce disciplinary sanctions firmly are necessary to improve the discipline and performance of civil servants in order to achieve more effective and optimal public services.*

**Keywords:** implementation, regulations, discipline, Tapian, Nauli

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan Judul “*Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, Kecamatan Tapian Nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara*”. Proposal ini merupakan salah satu syarat kelulusan serta satu pada program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan rasa hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr. Yurial Arief Lubis, S.Sos, M.IP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Dr. Drs. Indra Muda, MAP selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Universitas Medan Area dan Sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis selama masa penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Nina Angelia, S.Sos., M.Si selaku Ketua yang telah memberikan arahan, masukan, serta saran yang membangun kepada penulis demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Amas Mashudin, S.IP, M.AP selaku Sekretaris yang telah memberikan perhatian, saran, serta masukan yang sangat berarti dalam proses penyusunan dan perbaikan skripsi ini.

6. Khairunnisah Lubis, S.Sos., M.I.Pol selaku Penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan arahan yang membangun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lebih baik.
7. Bapak dan Ibu serta staf pegawai Program Administrasi Publik yang telah banyak memberikan pengetahuan selama masa pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
8. Kantor Kelurahan Tapian Nauli II yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian sampai selesai.
9. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Dasri Simatupang dan Ibunda Anni Kristina Sarumpaet dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terima kasih atas kasih sayang, doa, dan nilai-nilai kehidupan yang telah diberikan kepada saya sejak kecil. Untuk ayah, didikan dan pesan-pesan Ayah selalu menjadi pegangan dalam menyelesaikan skripsi ini. Ayah akan selalu hidup dalam kenangan dan doa, serta menjadi bagian abadi dalam setiap langkah hidup saya. Untuk mama, terima kasih atas perjuangan dan ketegaran, terutama selama dua semester terakhir ketika harus berjuang sendiri. Terima kasih atas doa, dukungan, dan pengorbanan yang diberikan tanpa pernah mengeluh. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya sebagai bentuk terima kasih dan bakti saya.
10. Saudara saya, kakak saya tercinta Ilda Ramayani Simatupang, Meiliza Simatupang dan Hilda nanda Lestari. Adik yang saya sayangi Ilna Maharani Simatupang dan Ilsa Pancariani Simatupang yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Tidak lupa kepada sepupu saya Abdal dan Alda yang juga turut memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

11. Seluruh rekan rekan mahasiswa fakultas ilmu sosial dan politik universitas medan area stambuk 2022 khususnya teman teman yang seperjuangan yaitu Dwi Sekar Ayu Zr, Ryan Ardiansyah Simanungkalit, Maisya Oktavia, Firdani Fitri Aisyah dan Sigit gunawan yang selalu memberikan semangat tiada henti, dukungan dan bantuan dalam segala hal selama masa kuliah sampai pada masa penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk diri saya sendiri Ilma Apriyani Simatupang, yang mungkin tidak pandai menunjukkan perasaan, tapi memilih untuk bertahan, berjalan dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih sudah menjadi kuat dan tidak menyerah, meskipun tidak selalu yakin. Semoga langkah ini menjadi bukti, bahwa saya mampu.

Semua pihak yang telah membantu selama penyusunan Proposal ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis menyadari bahwa Proposal ini ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Proposal ini. Dan penulis berharap semoga Proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pembaca dan khususnya bagi penulis.

Penulis

Ilma Apriyani Simatupang

## DAFTAR ISI

|                                                                                            |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                                       | <b>i</b>     |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                                      | <b>ii</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                                                 | <b>iii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                                     | <b>vi</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                                                   | <b>viii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                                                  | <b>ix</b>    |
| <br><b>I. PENDAHULUAN .....</b>                                                            | <br><b>1</b> |
| 1.1 Latar Belakang.....                                                                    | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                                                  | 4            |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                                                 | 4            |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                                                | 5            |
| <br><b>II. LANDASAN TEORI.....</b>                                                         | <br><b>6</b> |
| 2.1 Implementasi Kebijakan.....                                                            | 6            |
| 2.2 Urgensi Implementasi Kebijakan .....                                                   | 13           |
| 2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....                                                  | 14           |
| 2.4.1 Definisi Pegawai Negeri Sipil .....                                                  | 14           |
| 2.4.2 Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil..                   | 15           |
| 2.4.3 Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil dalam Penyelenggaraan<br>Pemerintahan ..... | 17           |
| 2.5 Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....                                                    | 18           |
| 2.5.1 Definisi Disiplin Kerja.....                                                         | 18           |
| 2.5.2 Konsep Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....                                           | 19           |
| 2.5.3 Dasar Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....                                      | 20           |
| 2.6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai<br>Negeri Sipil..... | 23           |
| 2.6.1 Latar Belakang dan Dasar Hukum.....                                                  | 23           |
| 2.6.2 Tujuan dan Fungsi PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai<br>Negeri Sipil..... | 24           |
| 2.6.3 Ruang Lingkup dan Substansi.....                                                     | 25           |

|                                                                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.7 Penelitian Terdahulu.....                                                                                                          | 26        |
| 2.6 Kerangka Berfikir.....                                                                                                             | 29        |
| <b>III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                                                                                                | <b>32</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                                                                                                              | 32        |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....                                                                                                   | 32        |
| 3.2.1 Lokasi Penelitian .....                                                                                                          | 32        |
| 3.2.2 Waktu Penelitian.....                                                                                                            | 33        |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data .....                                                                                                      | 33        |
| 3.4 Informan Penelitian .....                                                                                                          | 34        |
| 3.5 Teknik Analisis Data.....                                                                                                          | 37        |
| <b>III. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                                                                                                  | <b>39</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian.....                                                                                                              | 39        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....                                                                                             | 39        |
| 4.1.2 Jumlah Penduduk.....                                                                                                             | 40        |
| 4.1.3 Visi dan Misi .....                                                                                                              | 41        |
| 4.1.4 Struktur Organisasi .....                                                                                                        | 42        |
| 4.1.5 Jumlah Pegawai di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II.....                                                                          | 47        |
| 4.1.6 Sarana dan Prasarana Kantor Kelurahan Tapian Nauli II.....                                                                       | 49        |
| 4.2 Pembahasan .....                                                                                                                   | 51        |
| 4.2.1 Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II. | 51        |
| 4.2.2 Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....              | 72        |
| <b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                                                                   | <b>75</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                                                                                                    | 75        |
| 5.2 Saran.....                                                                                                                         | 76        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                                            | <b>78</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                                                                                   | <b>81</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 1. Penelitian Terdahulu.....                           | 28 |
| 2. Waktu Penelitian. ....                              | 34 |
| 3. Informan Penelitian.....                            | 37 |
| 4. Komposisi Penduduk Kelurahan Tapian Nauli II .....  | 40 |
| 5. Data Pegawai Kantor Kelurahan Tapian Nauli II ..... | 48 |
| 6. Sarana dan Prasarana Tahun 2025 .....               | 50 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 1. Kerangka Berpikir .....                   | 32 |
| 2. Bagan Struktur Organisasi Kelurahan ..... | 43 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Implementasi merupakan tahap penting dalam keseluruhan proses perumusan kebijakan. Tanpa adanya implementasi, kebijakan yang telah dibuat akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu, program kebijakan perlu diimplementasikan dengan baik agar mampu memberikan dampak nyata serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap kebijakan harus diimplementasikan dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Implementasi pada dasarnya berarti suatu tindakan nyata untuk melaksanakan kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan, sehingga tidak hanya berhenti pada tataran konsep atau rencana.

Dalam upaya mewujudkan tujuan negara untuk memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi seluruh rakyat serta menciptakan masyarakat yang adil dan makmur, optimalisasi peran aparatur negara menjadi hal yang sangat penting. Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan kualitas, efisiensi pelayanan, serta peran aparatur dalam memberikan perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat. Selain itu, peningkatan kemampuan profesional dan kesejahteraan aparatur juga perlu diperhatikan, karena kedua aspek tersebut berperan besar dalam mendukung pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab dan disiplin kerja untuk mencapai pelayanan publik yang efektif dan berkualitas.

Implementasi memiliki hubungan yang erat dengan disiplin karena pelaksanaan kebijakan hanya dapat berjalan efektif apabila didukung oleh sikap patuh, tanggung jawab, dan kesadaran dari para pelaksana. Disiplin memiliki

peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, termasuk dalam dunia kerja. Disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tumbuh dari kesadaran diri setiap pegawai berperan penting dalam menciptakan ritme kerja yang teratur dan pelayanan yang optimal. Oleh sebab itu, setiap pegawai perlu memiliki sikap disiplin sebagai dasar dalam menjalankan tugasnya

Disiplin bukan hanya soal kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan integritas aparatur dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Ketentuan mengenai kedisiplinan waktu bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur secara tegas dalam Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menyatakan bahwa “PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Oleh karena itu, setiap PNS dituntut untuk hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan terkait disiplin kerja. Hal ini penting karena selain adanya ketentuan yang jelas mengenai kehadiran dan jam kerja, tingkat kedisiplinan pegawai turut menentukan mutu serta produktivitas PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menggantikan PP Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan ini mengatur secara rinci mengenai kewajiban, larangan, serta sanksi yang dikenakan kepada PNS yang melanggar ketentuan disiplin. Tujuan dari regulasi ini adalah mewujudkan aparatur negara yang profesional, berintegritas, dan berdaya guna dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Badan Kepegawaian Negara, 2021).

Meskipun peraturan tersebut telah berlaku pelaksanaannya di lapangan tidak selalu berjalan sesuai harapan. Beberapa penelitian terkini menunjukkan bahwa implementasi regulasi ini belum sepenuhnya sesuai harapan. Misalnya, studi di Bapenda Lampung Utara menemukan bahwa kurangnya pemahaman ASN, infrastruktur teknologi belum memadai, serta budaya kerja yang belum mendukung menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan PP 94/2021 (Pujiati & Dwiono, 2025).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, ditemukan adanya indikasi permasalahan terkait kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran dan pelayanan kepada masyarakat. Selama proses pra-penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu satu minggu, peneliti mendapati bahwa tidak seluruh pegawai berada di kantor pada jam kerja. Bahkan pada dua hari awal observasi, tidak ada pegawai yang beres ditempat sehingga peneliti harus menunggu hingga seluruh pegawai hadir untuk dapat melakukan wawancara.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan yang sudah ditetapkan dengan implementasi di lapangan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana PP Nomor 94 Tahun 2021 benar-benar dilaksanakan di tingkat kelurahan, khususnya di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 untuk mengetahui bagaimana penerapannya di lingkungan kerja tersebut, kendala apa yang menyebabkan aturan ini belum berjalan maksimal, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan penelitian diatas, penting dilakukan penelitian mengenai

***“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin***

*Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, Kecamatan Tapian nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara*". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana regulasi tersebut dilaksanakan di tingkat kelurahan sekaligus memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan studi administrasi publik. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan menjadi masukan praktis bagi pemerintah daerah, sehingga dapat memperbaiki mekanisme penegakan disiplin, meningkatkan kinerja PNS, dan memastikan kualitas pelayanan publik yang lebih tertib, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II?
2. Apa faktor penghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di kantor Kelurahan Tapian Nauli II ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk meneliti dan menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II.
2. Untuk meneliti faktor hambatan yang menyebabkan kurang berhasilnya kebijakan Peraturan Pemerintah no 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat seperti berikut :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sekaligus menjadi acuan serta rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### **1.4.2 Manfaat Praktik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam upaya meningkatkan disiplin serta kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, Kecamatan Tapian nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan proses penerapan suatu keputusan atau peraturan agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa implementasi yang baik, kebijakan hanya akan menjadi aturan di atas kertas tanpa memberikan manfaat nyata. Oleh karena itu, implementasi kebijakan dipandang sebagai upaya untuk mewujudkan gagasan atau ketentuan normatif menjadi tindakan konkret yang dapat dirasakan dampaknya oleh masyarakat.

Secara etimologis, konsep implemetansi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Menurut Webster dalam Wahab (2008:64) *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)”

Secara umum istilah implementasi dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penepatan. Istilah suatu implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi menurut (Suharno, 2013:186) implementasi kebijakan publik merupakan upaya pemerintah untuk melaksanakan salah satu tugas pokoknya, yakni memberikan pelayanan publik (*public services*) kepada masyarakat.

George C. Edwards III (1980:9) dalam bukunya *Implementing Public Policy* mendefinisikan implementasi sebagai “*the stage of policy making between the establishment of a policy and the consequences of the policy for the people whom it affects*”. Definisi ini menekankan bahwa implementasi merupakan tahap krusial

dalam proses kebijakan publik, yang menghubungkan antara penetapan suatu kebijakan dengan dampak nyata yang dirasakan masyarakat. Artinya, implementasi berperan sebagai jembatan yang memastikan agar kebijakan tidak berhenti pada tataran konsep atau regulasi, tetapi benar-benar memberikan konsekuensi nyata sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Perlu dipahami bahwa pelaksanaan suatu kebijakan tidak selalu berjalan dengan lancar. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan tersebut. Untuk menjelaskan secara lebih jelas variabel atau faktor-faktor yang berperan penting dalam proses implementasi kebijakan publik serta mempermudah pemahaman, digunakanlah berbagai model implementasi kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan publik sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama yang saling terkait, yang dapat dijadikan alat analisis sistematis untuk menilai efektivitas pelaksanaan kebijakan. Edwards dalam Mulyadi (2016:13). Secara terperinci keempat faktor tersebut yaitu faktor (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi dan (4) struktur birokrasi.

#### a. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, perasaan, atau pesan dari satu pihak (pengirim) ke pihak lain (penerima) melalui suatu media tertentu dengan tujuan menciptakan pemahaman bersama. Komunikasi tidak sekadar menyampaikan informasi, tetapi menjadi jembatan antara perumusan kebijakan dan praktik di lapangan. Tanpa komunikasi yang jelas dan konsisten, pelaksana kebijakan mungkin salah memahami tujuan, prosedur, atau prioritas yang ditetapkan, sehingga kebijakan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan yaitu transmisi, konsistensi, dan kejelasan Edwards III dalam Widodo, (2010:97). Keputusan-keputusan kebijakan harus ditransmisi atau diteruskan kepada pelaksana secara akurat. Komunikasi-komunikasi harus akurat dan harus dapat dimengerti/dipahami dengan cermat oleh para pelaksana. Petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diahahi, melainkan juga harus jelas. Selain itu, petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan harus konsisten.

- 1) Dimensi transmisi menekankan bahwa kebijakan publik harus disebarkan bukan hanya kepada para pelaksana kebijakan, tetapi juga kepada kelompok sasaran serta pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Dimensi kejelasan menekankan agar kebijakan yang disampaikan kepada pelaksana, kelompok sasaran, dan pihak terkait dipahami secara jelas. Dengan begitu, semua pihak mengetahui maksud, tujuan, target, serta isi kebijakan, sehingga mereka dapat mempersiapkan dan melaksanakan langkah yang diperlukan untuk memastikan kebijakan berjalan efektif dan efisien.
- 3) Dimensi konsistensi penting agar kebijakan yang diambil tidak berubah-ubah atau saling bertentangan, sehingga tidak menimbulkan kebingungan bagi para pelaksana, kelompok sasaran, maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

Komunikasi yang efektif pelaksana kebijakan menjadi lebih memahami tujuan peraturan, termotivasi untuk menjalankannya, dan dapat bekerja secara konsisten sesuai prosedur. Ia juga menekankan bahwa ketidakjelasan instruksi atau

kurangnya koordinasi komunikasi sering menjadi penyebab kegagalan implementasi, sehingga evaluasi faktor komunikasi menjadi langkah awal yang penting dalam menilai efektivitas kebijakan.

b. Sumber daya

Sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Ketersediaan sumber daya merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik. Sumber daya tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga sumber daya manusia (SDM), sarana, dan infrastruktur pendukung yang memungkinkan pelaksana menjalankan kebijakan sesuai tujuan yang ditetapkan. Tanpa sumber daya yang memadai, bahkan peraturan yang jelas dan pelaksana yang termotivasi dapat gagal diterapkan Edwards III dalam widodo (2010:98).

Elemen- elemen sumber daya Edward III ini adalah:

1) Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam implementasi kebijakan. Edward III (1980:53) menegaskan bahwa staf adalah sumber daya terpenting dalam proses pelaksanaan kebijakan. Karena itu, jumlah SDM harus memadai dan mereka perlu memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan kebijakan tersebut.

2) Sumber Daya Anggaran

Edward III dalam Widodo (2010:101) menyimpulkan bahwa keterbatasan anggaran dapat menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Selain

membuat program tidak dapat berjalan secara optimal, minimnya dana juga dapat menurunkan komitmen para pelaksana kebijakan.

### 3) Sumber Daya Peralatan

Edward III dalam Widodo (2010:102) menjelaskan bahwa sumber daya peralatan adalah fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan kebijakan, seperti gedung, lahan, dan berbagai sarana pendukung. Semua fasilitas tersebut berperan penting dalam memperlancar proses pelayanan selama implementasi kebijakan.

### 4) Sumberdaya Kewenangan

Edward III dalam Widodo (2010:103) menjelaskan bahwa kecukupan kewenangan sangat memengaruhi kemampuan sebuah lembaga dalam melaksanakan kebijakan. Kewenangan diperlukan agar lembaga dapat mengambil keputusan cepat ketika menghadapi masalah yang harus segera ditangani. Karena itu, para pelaksana utama kebijakan harus diberikan otoritas yang memadai untuk membuat keputusan sendiri sesuai bidang kewenangannya.

### c. Disposisi

Disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010: 104) dapat dipahami sebagai sikap, kemauan, dan kecenderungan para pelaksana kebijakan dalam menjalankan kebijakan secara sungguh-sungguh agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Lebih lanjut, Edward III dalam Widodo (2010: 104–105) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan secara efektif dan efisien tidak hanya ditentukan oleh pemahaman pelaksana terhadap apa yang harus dilakukan serta kemampuan mereka dalam melaksanakan kebijakan, tetapi juga

sangat bergantung pada adanya kemauan dan komitmen dari para pelaksana untuk menjalankan kebijakan tersebut.

Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya sehingga dalam praktiknya tidak terjadi biasa. Disposisi pelaksana yang positif akan mendukung penerapan kebijakan secara konsisten, sedangkan sikap negatif, ketidakpedulian, atau resistensi dapat menimbulkan kegagalan implementasi meskipun peraturan dan sumber daya tersedia.

Pemahaman disposisi pelaksana memungkinkan pembuat kebijakan untuk merancang strategi yang tepat, misalnya melalui pelatihan, insentif, atau mekanisme pengawasan yang memotivasi pegawai. Dengan demikian, faktor disposisi pelaksana menjadi indikator penting untuk menilai tingkat keselarasan antara tujuan kebijakan dan praktik di lapangan, serta untuk mengidentifikasi intervensi yang dapat meningkatkan efektivitas implementasi.

#### d. Struktur birokrasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2010 : 106) menyatakan bahwa “implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi”. Faktor struktur birokrasi mengacu pada aturan, prosedur, mekanisme koordinasi, dan hierarki organisasi yang memengaruhi kemampuan pelaksana kebijakan untuk menjalankan peraturan secara efektif. Artinya, keberhasilan implementasi tidak hanya bergantung pada komunikasi, sumber daya, dan disposisi pelaksana, tetapi juga pada apakah struktur organisasi mendukung atau justru menghambat pelaksanaan kebijakan.

Presman dan Wildavsky (dalam Syaukani, Gaffar dan Rasyid, 2002 : 295), merumuskan implementasi sebagai proses interaksi diantara perangkat tujuan dan tindakan yang mampu untuk meraihnya, serta serangkaian aktifitas langsung yang diarahkan untuk menjadikan program berjalan, dimana aktifitas tersebut mencakup:

- 1) Organisasi (Organization): mengatur atau menata kembali sumber daya, unit-unit, serta prosedur kerja agar program dapat dijalankan dengan efektif.
- 2) Interpretasi (Interpretation): menerjemahkan program menjadi rencana dan petunjuk yang tepat sehingga mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh pihak terkait.
- 3) Penerapan (Application): melaksanakan aturan-aturan rutin, seperti prosedur pelayanan atau pembayaran, yang disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan program.

Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber-sumber daya menjadi tidak efektif dan dapat menghambat jalannya kebijakan karena pegawai kesulitan menindaklanjuti kebijakan secara konsisten

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam proses kebijakan publik, karena pada tahap inilah sebuah kebijakan akan diuji keberhasilannya di lapangan. Sebaik apa pun kebijakan yang dirumuskan, tanpa implementasi yang baik, maka tujuan kebijakan tidak akan tercapai. Implementasi tidak hanya bergantung pada perumusan kebijakan yang tepat, tetapi juga menuntut kesiapan dari berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaannya.

## 2.2 Urgensi Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang menentukan keberhasilan suatu kebijakan publik. Kebijakan yang telah dirumuskan dengan baik tidak akan memberikan manfaat nyata apabila tidak diikuti dengan implementasi yang efektif di lapangan. Pressman dan Wildavsky (1984:1-2) menegaskan bahwa kegagalan kebijakan publik sering kali bukan disebabkan oleh kelemahan perumusan kebijakan, melainkan oleh persoalan yang muncul pada tahap implementasi. Dengan demikian, implementasi menjadi faktor penentu yang menjembatani antara keputusan kebijakan dan hasil yang dirasakan oleh masyarakat.

Edwards III (1980:9) menyatakan bahwa implementasi merupakan tahap dalam proses kebijakan publik yang berada di antara penetapan kebijakan dan dampak kebijakan bagi masyarakat. Pandangan ini menunjukkan bahwa implementasi bukan sekadar proses administratif, melainkan fase krusial yang menentukan apakah tujuan kebijakan dapat tercapai atau tidak. Ketidakefektifan implementasi dapat menyebabkan kesenjangan antara tujuan kebijakan dan realitas pelaksanaan (policy gap), sehingga kebijakan tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Lebih lanjut, Van Meter dan Van Horn (1975: 462) menekankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel, seperti komunikasi kebijakan, ketersediaan sumber daya, karakteristik pelaksana, serta struktur birokrasi. Sejalan dengan itu, Mazmanian dan Sabatier (1983:20) menyatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan proses kompleks yang melibatkan interaksi antara kebijakan, pelaksana, dan lingkungan sosial. Oleh

karena itu, implementasi kebijakan memiliki posisi yang sangat strategis dalam memastikan tercapainya tujuan kebijakan publik secara efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, implementasi kebijakan tidak dapat dipandang sebagai tahap administratif semata, melainkan sebagai proses strategis dalam keseluruhan siklus kebijakan publik. Sebaik apa pun kebijakan yang dirumuskan, tanpa implementasi yang baik dan konsisten, tujuan kebijakan tidak akan tercapai secara optimal.

## **2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

### **2.4.1 Definisi Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari aparatur negara yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan kebijakan publik. Dalam sistem pemerintahan Indonesia, PNS berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Kedudukan tersebut menuntut PNS untuk memiliki profesionalisme, integritas, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai aparatur negara, PNS tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga bertanggung jawab menjaga etika, moral, dan perilaku dalam pelaksanaan tugas kedinasan. Permasalahan terkait rendahnya kedisiplinan, pelanggaran kode etik, keterlambatan pelaksanaan tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan masih menjadi tantangan dalam birokrasi pemerintahan di Indonesia (Badan Kepegawaian Negara, 2022); (Puspitaningtyas et al.,

2022:70). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemahaman mengenai PNS tidak dapat dipisahkan dari aspek kedisiplinan dan profesionalisme aparatur.

Dasar hukum pembentukan PP No. 94 Tahun 2021 terletak pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menetapkan kerangka hukum pengelolaan PNS, termasuk hak, kewajiban, dan disiplin pegawai (UU No. 5 Tahun 2014, Pasal 3 dan Pasal 4). Selain itu, peraturan ini juga berpedoman pada ketentuan perundang-undangan lain terkait manajemen ASN dan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

#### **2.4.2 Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Secara umum Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah individu yang diangkat dan bekerja secara tetap dalam instansi pemerintahan untuk melaksanakan fungsi administrasi dan pelayanan publik. PNS bertugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan urusan negara, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan kebijakan publik.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat secara tetap oleh pejabat yang berwenang, dan ditempatkan dalam jabatan pemerintahan untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik (UU No. 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat 1) (JDIH BPK, 2014).

PNS merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yang secara keseluruhan mencakup PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sebagai abdi negara, PNS memiliki hak dan kewajiban yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, termasuk hak atas gaji, tunjangan, cuti, jaminan

sosial, serta kewajiban menjaga disiplin, integritas, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab ((JDIH BPK, 2014); (Pujiati & Dwiono, 2025:2203)

Setiap PNS ditempatkan pada unit kerja tertentu, yang bisa berupa kantor pusat kementerian, kantor wilayah provinsi, kantor kabupaten/kota, atau unit pelaksana teknis (UPT) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Unit kerja ini mempengaruhi lingkungan kerja dan jalur karier pegawai, sehingga pemilihan unit kerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia PNS.

PNS memiliki hak yang dijamin secara hukum, antara lain menerima gaji dan tunjangan sesuai ketentuan, memperoleh cuti tahunan maupun cuti besar, mendapatkan jaminan sosial seperti jaminan kesehatan dan pensiun, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Di sisi lain, PNS juga memiliki kewajiban, seperti melaksanakan tugas pemerintahan dengan penuh tanggung jawab, menjaga integritas, mematuhi peraturan perundang-undangan, serta mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

Pegawai Negeri Sipil menghadapi tantangan signifikan, termasuk tuntutan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi. Harapannya, PNS mampu menjadi agen perubahan yang mendorong pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (BPK, 2024).

Disiplin PNS merupakan aspek penting yang diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap tata tertib, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, serta sanksi yang dikenakan bagi pegawai yang melanggar ketentuan tersebut. Dengan demikian,

pengaturan hak, kewajiban, disiplin, dan pengembangan kompetensi PNS menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan berintegritas sehingga keberadaan mereka berkontribusi terhadap pemerintahan yang bersih, efektif, dan efisien (Kemenkeu RI, 2025).

### **2.4.3 Kedudukan dan Peran Pegawai Negeri Sipil dalam Penyelenggaraan Pemerintahan**

Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan sebagai unsur utama aparatur negara yang bertugas melaksanakan kebijakan publik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks implementasi kebijakan, PNS berperan sebagai aktor pelaksana yang menjembatani antara ketentuan normatif kebijakan dan praktik di lapangan. Oleh karena itu, efektivitas penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia aparatur, termasuk tingkat disiplin dan kepatuhan PNS terhadap regulasi.

Untuk menjamin profesionalisme dan akuntabilitas PNS dalam menjalankan peran tersebut, pemerintah menetapkan berbagai regulasi yang mengatur hak, kewajiban, serta perilaku aparatur negara. Salah satu regulasi penting adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dibentuk sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme, dan akuntabilitas PNS dalam menjalankan tugas kedinasan (BPK, 2024). Dasar hukum pengaturan ini bersumber pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 3 dan Pasal 4 yang mengatur prinsip pengelolaan ASN.

Keberadaan PP Nomor 94 Tahun 2021 menunjukkan bahwa disiplin PNS dipandang sebagai faktor fundamental dalam menjamin efektivitas birokrasi dan

kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pembahasan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi penting dan akan diuraikan secara lebih mendalam pada sub-bab berikutnya.

## **2.5 Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

### **2.5.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan aspek yang wajib diperhatikan oleh setiap kantor atau instansi karena memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja pegawai serta sebagai upaya pengendalian agar pegawai tidak melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugas selama jam kerja. Secara konseptual disiplin kerja dipahami sebagai bagian dari prinsip manajemen yang menekankan pada perilaku pegawai agar senantiasa bertindak secara tertib, terarah, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berbagai kajian akademik mengemukakan bahwa disiplin kerja menggambarkan suatu kondisi yang mampu mendorong dan mengarahkan individu untuk melaksanakan tugas dan aktivitas kerja berdasarkan aturan dan norma yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam (Farida & Hartono, 2016:42), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan definisi ini, kedisiplinan merupakan sikap sadar dan kemauan individu untuk secara sukarela mematuhi aturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja maupun masyarakat, sehingga tercipta keteraturan dan ketertiban bersama, termasuk dalam melaksanakan pekerjaan. Selaras dengan itu, Soetrisno (2017:11) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar yang

telah ditetapkan, sekaligus menunjukkan sikap profesional, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas.

Disiplin kerja juga dipandang sebagai salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana untuk menumbuhkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban, yang terbentuk melalui proses berkelanjutan. Kedisiplinan tercermin dari perilaku karyawan yang senantiasa hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap sadar dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan, norma, dan ketentuan yang berlaku baik di lingkungan kerja maupun masyarakat. Disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan pegawai agar melaksanakan tugas secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga tercipta keteraturan, ketertiban, serta meningkatkan kinerja.

### **2.5.2 Konsep Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki kekhasan tersendiri meningkatkan PNS berperan sebagai aparatur negara yang tunduk kepada ketentuan hukum publik. Kedisiplinan PNS tidak semata-mata dipahami sebagai aspek administratif, melainkan juga mencakup dimensi hukum serta etika penyelenggaraan pemerintah. Dengan demikian, setiap pelanggaran terhadap ketentuan disiplin PNS dapat menimbulkan konsekuensi berupa sanksi administratif, bahkan berpotensi memengaruhi perjalanan karir serta kedudukan kepegawaiaannya.

Menurut Sedarmayanti (2018:43), tingkat kedisiplinan aparatur negara merefleksikan mutu penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*). Aparatur yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan peraturan secara konsisten serta menyelenggarakan pelayanan publik dengan kualitas yang optimal. Sebaliknya, lemahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil berpotensi menghambat kinerja birokrasi, menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat, dan berimplikasi pada tidak tercapainya tujuan kebijakan telah ditetapkan oleh pemerintah.

Konsep disiplin PNS juga berkaitan erat dengan asas profesionalisme, akuntabilitas, dan netralitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin PNS tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian integral dari sistem manajemen ASN secara keseluruhan (Puspitaningtyas et al., 2022:69).

### **2.5.3 Dasar Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Pengaturan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki dasar hukum yang kuat dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Secara normatif, disiplin PNS diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa setiap ASN wajib menaati kode etik dan kode perilaku serta mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai peraturan pelaksana, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP ini menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan tujuan menyesuaikan pengaturan disiplin PNS dengan dinamika reformasi birokrasi dan sistem manajemen ASN yang lebih modern. Menurut Badan Pemeriksa Keuangan (2024),

PP Nomor 94 Tahun 2021 dirancang untuk memperkuat penegakan disiplin melalui pengaturan kewajiban, larangan, serta jenis dan mekanisme penjatuhan hukuman disiplin yang lebih jelas dan terukur.

Dengan adanya dasar hukum tersebut, disiplin PNS memiliki legitimasi yang kuat sebagai instrumen pengendalian perilaku aparatur negara dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel.

#### **2.5.4 Tujuan dan Fungsi Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki tujuan utama untuk menjamin terselenggaranya tugas pemerintahan dan pelayanan publik secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. PP Nomor 94 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pengaturan disiplin PNS bertujuan untuk menjaga martabat, kehormatan, dan kredibilitas aparatur negara dalam menjalankan tugas kedinasan.

Secara fungsional, disiplin PNS berperan sebagai alat pembinaan dan pengawasan aparatur. Menurut Mangkunegara (2020:130), disiplin kerja berfungsi sebagai sarana untuk membentuk perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan berorientasi pada kinerja. Dalam konteks PNS, fungsi disiplin juga mencakup pencegahan terjadinya penyimpangan wewenang, pelanggaran etika, serta tindakan yang merugikan kepentingan negara dan masyarakat .

Dengan demikian, disiplin PNS tidak semata-mata dimaksudkan sebagai alat pemberian sanksi, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan agar PNS mampu menjalankan perannya secara profesional dan berintegritas.

#### **2.5.5 Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif PP Nomor 94 Tahun 2021**

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur disiplin PNS secara komprehensif, meliputi kewajiban, larangan, serta jenis hukuman disiplin. Dalam

peraturan ini, disiplin diposisikan sebagai kewajiban hukum yang melekat pada setiap PNS sejak pengangkatan hingga pemberhentian. Kewajiban PNS mencakup ketaatan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga etika dan integritas sebagai aparatur negara.

Implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 sepatutnya diwujudkan melalui penerapan disiplin kerja PNS. Hal itu dilakukan melalui sosialisasi dan penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hukuman disiplin yang diterapkan mencakup tingkat ringan, sedang, dan berat, dengan jenis hukuman yang bervariasi, mulai dari teguran hingga pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Penjatuhan hukuman disiplin dilakukan oleh pejabat yang berwenang setelah melalui proses pemeriksaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam PP 94/2021 (Puspitaningtyas et al., 2022:69).

Penegakan disiplin kerja PNS tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi juga pada implementasi yang efektif di tingkat instansi. Sebagai contoh, dalam kasus pelanggaran disiplin seperti pernikahan tanpa izin, laporan dugaan pelanggaran harus segera ditindaklanjuti oleh atasan ASN terkait. Proses penanganan yang cepat dan tepat akan memastikan bahwa pelanggaran disiplin dapat diselesaikan dengan baik, menjaga integritas dan profesionalisme PNS dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara. Selain itu, Puspitaningtyas dkk. (2022:71) menyatakan bahwa kejelasan klasifikasi hukuman disiplin merupakan langkah penting dalam meningkatkan efektivitas penegakan disiplin aparatur, karena dapat meminimalkan subjektivitas dan inkonsistensi dalam penerapan sanksi.

Melalui pengaturan tersebut, PP Nomor 94 Tahun 2021 diharapkan mampu memperkuat budaya disiplin di lingkungan birokrasi pemerintahan serta mendukung terwujudnya aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas.

## **2.6 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

### **2.6.1 Latar Belakang dan Dasar Hukum**

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dibentuk sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme, dan akuntabilitas PNS dalam menjalankan tugas kedinasan (BPK, 2024). Permasalahan terkait kedisiplinan dan profesionalisme PNS masih menjadi tantangan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Rendahnya kedisiplinan PNS, pelanggaran kode etik, keterlambatan pelaksanaan tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan merupakan beberapa contoh masalah yang dapat mengganggu efektivitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik ((Badan Kepegawaian Negara, 2022); (Puspitaningtyas et al., 2022:70)). Selain itu, perkembangan tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme aparatur negara menuntut adanya regulasi yang lebih rinci untuk mengatur perilaku dan tanggung jawab PNS secara sistematis.

Dasar hukum pembentukan PP No. 94 Tahun 2021 terletak pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menetapkan kerangka hukum pengelolaan PNS, termasuk hak, kewajiban, dan disiplin pegawai (UU No. 5 Tahun 2014, Pasal 3 dan Pasal 4). Selain itu, peraturan ini juga berpedoman pada ketentuan perundang-undangan lain terkait manajemen ASN dan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel.

Dengan adanya PP No. 94 Tahun 2021 ini, diharapkan implementasi disiplin PNS dapat dilakukan secara konsisten dan terukur di seluruh instansi pemerintah, sehingga tercipta budaya kerja yang tertib dan profesional (Obudsman RI, 2022).

### **2.6.2 Tujuan dan Fungsi PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

PP Nomor 94 Tahun 2021 memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS), menegakkan profesionalisme dalam menjalankan tugas, serta menjaga integritas dan akuntabilitas aparatur negara (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Tujuan ini selaras dengan upaya pemerintah untuk menciptakan birokrasi yang efektif, responsif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, sehingga PNS dapat menjalankan tanggung jawabnya secara tertib dan sesuai standar etika kerja.

PP Nomor 94 Tahun 2021 memiliki fungsi operasional yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Peraturan ini memberikan pedoman teknis bagi instansi pemerintah dalam mengatur perilaku PNS, menetapkan prosedur penegakan disiplin, dan menentukan mekanisme sanksi bagi pelanggaran disiplin (Puspitaningtyas, Sudrajat, & Hartini, 2022:71). Dengan adanya pedoman ini, setiap pelanggaran disiplin dapat ditangani secara konsisten, transparan, dan adil, sehingga tercipta kepastian hukum dan kejelasan hak dan kewajiban bagi setiap PNS.

PP Nomor 94 Tahun 2021 juga berfungsi sebagai instrumen evaluasi kinerja dan budaya kerja PNS, karena disiplin menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas aparatur. Melalui pemantauan dan penegakan aturan yang sistematis, pemerintah dapat menilai sejauh mana PNS menjalankan tugasnya

secara profesional, mematuhi peraturan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Obudsman RI, 2022). Dengan demikian, PP Nomor 94 Tahun 2021 tidak hanya mengatur aspek hukum dan prosedural, tetapi juga mendorong pembentukan budaya kerja yang tertib, produktif, dan berorientasi pada hasil.

### 2.6.3 Ruang Lingkup dan Subtansi

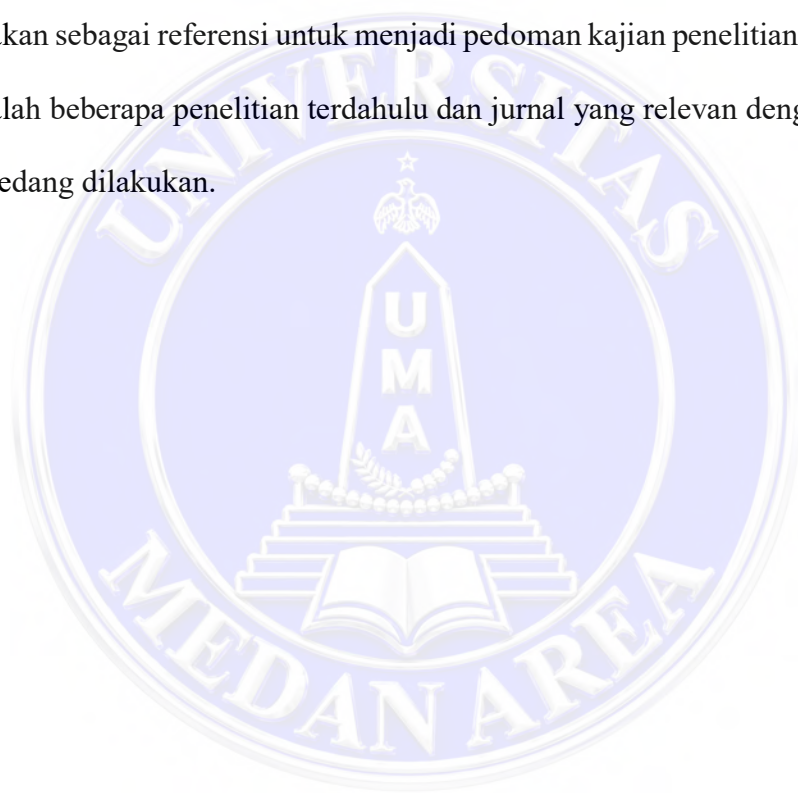
Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 memiliki ruang lingkup yang mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di semua instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. PP ini menegaskan bahwa setiap PNS wajib mematuhi aturan disiplin yang telah ditetapkan, sehingga menjadi pedoman bagi seluruh aparatur negara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tertib dan profesional (Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Subtansi PP No. 94 Tahun 2021 mencakup kewajiban dan larangan bagi PNS, jenis pelanggaran disiplin, serta kategori hukuman disiplin yang dapat diberikan, mulai dari ringan, sedang, hingga berat. Selain itu, PP ini juga mengatur mekanisme pengaduan pelanggaran disiplin, prosedur penegakan sanksi, dan koordinasi antarunit di instansi terkait, sehingga penerapan aturan disiplin dilakukan secara konsisten dan terukur (Puspitaningtyas et al., 2022:71).

Dengan adanya ketentuan ini PP No. 94 Tahun 2021 berfungsi sebagai pedoman teknis bagi instansi pemerintah untuk memastikan bahwa disiplin kerja PNS sesuai dengan tujuan regulasi. Peraturan ini juga membantu mengurangi kesenjangan antara ketentuan formal dengan praktik di lapangan, sehingga setiap pelanggaran dapat ditangani dengan tepat, dan budaya kerja yang profesional dapat diterapkan secara menyeluruh (Obudsman RI, 2022).

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat menjadi panduan bagi peneliti untuk melakukan penelitian serupa, sehingga dapat memperkuat teori yang ada atau menghasilkan teori baru jika hasil penelitian sebelumnya tidak sejalan dengan yang sedang diteliti saat ini. Teori yang dipakai akan terus diperbaharui dan nantinya menjadi acuan bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti masalah yang sama. Oleh karena itu, beberapa penelitian yang sudah ada sebelumnya dapat digunakan sebagai referensi untuk menjadi pedoman kajian penelitian ini. Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu dan jurnal yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.



Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama dan Tahun                        | Judul                                                                                                               | Metode dan Teori                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Perbedaan                         |
|-----|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1.  | Yohana Wika Cristy Simatupang, (2024) | Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pandan. | Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yaitu penelitian yang berupaya menggambarkan sebuah fenomena secara apa adanya sesuai kondisi di lapangan. Teori yang digunakan adalah teori implementasi kebijakan Edward III yang mencakup empat indikator utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan telah berjalan cukup baik, didukung oleh komunikasi yang efektif dan struktur birokrasi yang jelas. Namun, masih terdapat kendala pada aspek sumber daya dan disposisi pegawai, terutama rendahnya pemahaman terhadap substansi peraturan dan ketidakkonsistenan dalam penerapannya. Hal tersebut tercermin dari masih ditemukannya pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan, izin tanpa alasan yang jelas, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Oleh karena itu, meskipun implementasi peraturan dinilai cukup efektif, upaya pembinaan, pengawasan, dan penguatan kesadaran disiplin pegawai perlu terus ditingkatkan. | Perbedaan pada lokasi penelitian. |

| No | Nama dan Tahun                 | Judul                                                                                                                                                                                      | Metode dan Teori                                                                                                                                                                                                                                | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Perbedaan                                                                                                               |
|----|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2  | Luthfi Gama Albarik, dkk       | Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 2024 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil                                                                                                      | Metode Penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teori yang digunakan Leteiner Levine(2000) Tentang Disiplin kerja                                                                           | Berdasarkan hasil riset, Pemerintah Provinsi Lampung sudah menetapkan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku yakni Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil                                                                                                        | Perbedaan pada lokasi penelitian dan obyek penelitian                                                                   |
| 3  | Sri Nur Wahyuning sih, 2003    | Penerapan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Tengah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat | Metodologi penelitian: Yuridis Empiris; Spesifikasi penelitian: Diskriptif Analitis; Metode penentuan sample: Purposive Sample; Teknik pengumpulan data: Observasi, Wawancara Kuisioner Dan Daftar Pustaka; Analisis data: Kualitatif Induktif. | Hasil penelitian: Penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Tengah telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan.                                   | Perbedaan pada penelitian pada perbedaan lokasi dan obyek penelitian.                                                   |
| 4  | Jihan Nabila Romadhona, (2022) | Pelanggaran Sanksi Administrasi Dalam Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS di BPKP Jambi         | Peneliti menggunakan metode yudis empiris, yaitu mempelajari peraturan pemerintah yang berlaku berkenaan dengan kepegawaian dan melihat prakteknya di lapangan                                                                                  | Hasil penelitian tersebut menunjukkan pertama bahwa proses pelaksanaan saksi yang dijatuhkan kepada pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin ketentuan jam kerja tersebut yang bersangkutan memenuhi panggilan tersebut berdasarkan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021. | Perbedaan penelitian tersebut berfokus pada sanksi administrasi dalam pelanggaran ketentuan kerja Pegawai Negeri Sipil. |

| No | Nama dan Tahun          | Judul                                                                                                                                                                                                   | Metode dan Teori                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Hasil                                                                                                                                                                                                                                            | Perbedaan                                            |
|----|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 5  | Nurwahidah Armelia, dkk | Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang). | Penelitian kali ini menggunakan pendekatan dan menggunakan penelitian deskriptif, yakni jenis penelitian Yang berupaya menggambarkan fenomena/kejadian dengan apa adanya. Teori yang digunakan menggunakan teori Edward III dengan beberapa indikator yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Organisasi. | Hasil yang dapat penelitian disimpulkan pada indikator komunikasi penelitian menangkap bahwa telah ada komunikasi yang baik antara pihak badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kepada organisasi perangkat daerah yang terkait. | Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. |

## 2.6 Kerangka Berfikir

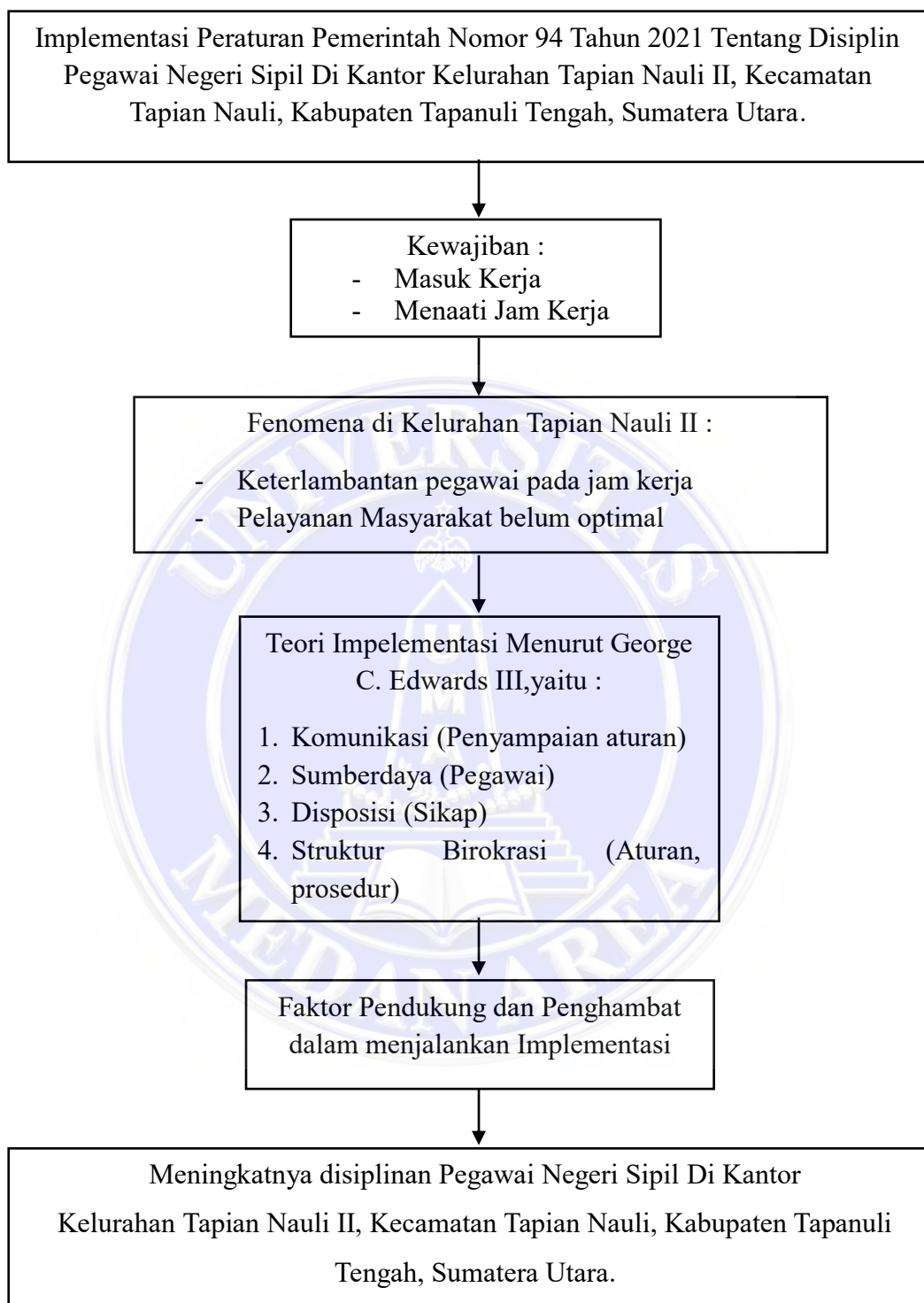
Menurut Uma Sekaran sebagaimana dikutip dalam (Sugiyono, 2015:117) kerangka pemikiran bisa diartikan sebagai sebuah model konsep yang menghubungkan teori yang diterapkan dengan faktor-faktor penyebab yang telah dikenali sebagai suatu isu. Dari keterangan tentang kerangka pemikiran, dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan suatu pola pemikiran tentang hubungan antara variabel atau masalah dengan suatu kejadian yang menjadi hipotesis dalam penelitian.

Penelitian ini berfokus pada implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi bagi PNS guna mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab. Salah satu kewajiban utama yang diatur adalah kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, ditemukan indikasi bahwa keterlambatan pegawai pada jam kerja. Pada beberapa kesempatan, masyarakat yang datang untuk mengurus administrasi harus menunggu karena pegawai belum berada di tempat yang menunjukkan bahwa pelayanan kepada masyarakat belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ketentuan disiplin yang diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 dengan praktik pelaksanaannya di tingkat kelurahan.

Untuk menganalisis fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III. Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat faktor tersebut digunakan sebagai alat analisis untuk menilai sejauh mana kebijakan disiplin PNS telah dilaksanakan di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II.

Melalui analisis terhadap aspek komunikasi, penelitian ini melihat bagaimana penyampaian informasi mengenai PP Nomor 94 Tahun 2021 kepada pegawai kelurahan. Pada aspek sumber daya, penelitian ini menilai ketersediaan dan kecukupan pegawai dalam mendukung pelaksanaan disiplin. Pada aspek disposisi, penelitian ini mengkaji sikap dan komitmen pegawai dalam menaati aturan disiplin. Sedangkan pada aspek struktur birokrasi, penelitian ini menelaah apakah mekanisme kerja dan prosedur yang ada telah mendukung pelaksanaan disiplin secara efektif.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan sebuah proses yang panjang dan sistematis. Tujuan penelitian adalah membantu seseorang dalam memahami suatu fenomena tertentu, yang kemudian dapat berkembang menjadi ide, teori, maupun konsep. Metode penelitian dalam hal ini berperan penting untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang dikaji. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penelitian diartikan sebagai kegiatan pemeriksaan atau penyelidikan. Kata penyelidikan sendiri dimaknai sebagai kegiatan memeriksa, mengusut dengan seksama, serta menelaah atau mempelajari suatu hal secara mendalam.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2011: 56) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Perbedaan dengan penelitian kuantitatif adalah penelitian ini berangkat dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjas dan berakhir dengan sebuah teori. Penelitian Kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan kepada masalah proses dan makna dengan cara mendeskripsikan suatu masalah.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor lurah di lingkungan II, Kecamatan Tapan Nauli II, kabupaten tapanuli tengah, Sumatera Utara. 22618

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Tabel 2. Waktu Penelitian

| No. | Uraian kegiatan        | Agu 2025 | Sep 2025 | Okt 2025 | Nov 2025 | Des 2025 | Jan 2026 | Feb 2026 | Mar 2026 |
|-----|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1   | Penyusunan Proposal    |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 2   | Seminar Proposal       |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 3   | Perbaikan Proposal     |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 4   | Pelaksanaan Penelitian |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 5   | Seminar Hasil          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 6   | Revisi Skripsi         |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 7   | Sidang Meja Hijau      |          |          |          |          |          |          |          |          |

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

#### a. Obsevasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang paling mendasar, di mana pengamat secara langsung meninjau, mengawasi, dan meneliti suatu fenomena untuk mendapatkan data yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Sugiyono (2015:120), pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang akan diteliti. Pengamatan langsung dilakukan dengan menggunakan mata tanpa bantuan alat standar lain untuk keperluan pengamatan tersebut. Observasi dilakukan di Kantor lurah di lingkungan II, Kecamatan Tapan Nauli II, kabupaten tapanuli tengah, Sumatera Utara.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan terstruktur atau tidak terstruktur antara pewawancara dan narasumber untuk tujuan tertentu, seperti mendapatkan

informasi, data penelitian, atau menilai kandidat kerja. Proses ini melibatkan tanya jawab lisan untuk menggali informasi dari seseorang mengenai suatu topik atau situasi.

Menurut Moleong (2016:186) wawancara adalah tatap muka Interpersonal di mana satu orang (pewawancara) mengajukan beberapa pertanyaan dari orang yang diwawancarai untuk mendapatkan jawaban atas masalah penelitian. Sehingga penulis menentukan pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan guna memperoleh data.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk gambar atau memomentan dari seseorang, laporan atau catatan yang penting. Dokumen dapat dijadikan sebagai alat kontrol utama untuk membuktikan kebenaran hasil wawancara.

### 3.4 Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:132) informan penelitian sebagai "orang yang memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dan bersedia untuk memberikan informasi tersebut". Informan penelitian dapat berperan penting dalam penelitian kualitatif, karena mereka dapat memberikan informasi yang mendalam dan kontekstual tentang fenomena yang sedang diteliti.

Menurut Moleong (2015:163) "Informan kunci atau informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan di teliti. Berikut informan atau narasumber yang diperlukan

untuk penelitian yang akan dilakukan di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, Kecamatan Tapian nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara.

1) Informan kunci

Informan kunci merupakan individu yang mampu memberikan informasi secara komprehensif mengenai permasalahan yang menjadi fokus penelitian serta memiliki pemahaman yang menyeluruh terkait informan utama. Pemilihan informan kunci dilakukan berdasarkan keterlibatannya dalam unit analisis yang menjadi objek penelitian dan Bapak Parulian Selamat, S.AP menjadi informan kunci selaku Lurah di kelurahan Tapian Nauli II.

2) Informan utama

Informan utama adalah individu yang terlibat secara langsung dalam proses interaksi sosial yang menjadi objek penelitian. Informan utama mampu memberikan penjelasan terkait topik penelitian, baik dari aspek teknis maupun informasi mendetail mengenai permasalahan yang dikaji. Informan utama bagi penelitian saya adalah Bapak Lindung Simanjuntak S.E sebagai Kepala Seksi Pemerintahan, Ibu Tiurmawati Pandiangan sebagai kepala seksi pembangunan dan kesejahteraan.

3) Informan tambahan

Informan tambahan merupakan mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Informan tambahan terdiri dari masyarakat yang sering menerima layanan di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II. Informan tambahan pada penelitian ini adalah Kepala Lingkungan II Bapak Poltak Simatupang dan Bapak Sabikun Hutagalung selaku masyarakat Tapian Nauli II.

Tabel 3. Informan Penelitian

| No. | Kategori Informan | Struktural                      | Nama Informan              | Alasan Pemilihan/Peran dalam Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|-------------------|---------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Informan Kunci    | Lurah Kelurahan Tapian Nauli II | Parulian Selamat, S.AP     | Dipilih sebagai informan kunci karena memiliki kewenangan tertinggi dalam struktur organisasi kelurahan serta bertanggung jawab atas pembinaan, pengawasan, dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pimpinan, informan memahami secara menyeluruh proses implementasi kebijakan disiplin, termasuk mekanisme pengawasan, pemberian teguran, serta kendala yang dihadapi dalam penerapannya. |
| 2   | Informan Utama    | Kepala Seksi Pemerintahan       | 1.Lindung Simanjuntak, S.E | Dipilih sebagai informan utama karena terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan administrasi pelayanan publik. Informan ini memiliki pemahaman teknis mengenai penerapan disiplin kerja sehari-hari, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja dan                                                                                                                                          |

|   |                   |                                            |                         |                                                                                                                                                                                                                               |
|---|-------------------|--------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                   |                                            |                         | tanggung jawab pelaksanaan tugas.                                                                                                                                                                                             |
|   |                   | Kepala Seksi Pembangunan dan Kesejahteraan | 2.Tiurmawati Pandiangan | Berperan dalam kegiatan pelayanan dan administrasi pembangunan sehingga mengetahui praktik kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas.                                                                                      |
| 3 | Informan Tambahan | Kepala Lingkungan II                       | 1.Poltak Simatupang     | Berperan memberikan informasi mengenai dampak kedisiplinan pegawai terhadap pelayanan kepada masyarakat di tingkat lingkungan, serta menjelaskan interaksi antara pegawai kelurahan dan masyarakat dalam praktik sehari-hari. |
|   |                   | Masyarakat                                 | 2.Sabikun Hutagalung    | Sebagai penerima layanan yang dapat memberikan informasi mengenai kualitas pelayanan dan dampak kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II.                                                                     |

Sumber : Data Olahan Penulis, 2026

### 3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Miles et al.(2014:16) mengemukakan bahwa dalam melakukan analisis data meliputi tiga tahapan penting yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi data

Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan dengan cara mengkategorikan data hasil wawancara melalui proses pengecekan terhadap data yang relevan dan yang tidak relevan. Data yang dianggap penting kemudian disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami dan ditarik kesimpulannya.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan tahapan lanjutan dalam proses analisis data, di mana peneliti menyusun informasi secara sistematis agar memudahkan dalam melakukan penarikan kesimpulan maupun pengambilan keputusan. Pada tahap ini, data yang telah direduksi disajikan kembali dalam bentuk yang lebih terstruktur. Data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tabel, diagram, maupun uraian naratif sehingga lebih mudah dibaca, dipahami, serta dianalisis untuk kemudian ditarik simpulan.

c. Penarikan kesimpulan

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari seluruh data yang telah diperoleh selama proses penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi dilakukan untuk menemukan serta memahami makna, keteraturan, pola-pola, penjelasan, maupun hubungan sebab akibat dari data yang ada. Dengan demikian, kesimpulan yang dihasilkan bukan hanya sekadar ringkasan, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap permasalahan penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II yang telah dilaksanakan pada aspek komunikasi, dan struktur birokrasi. Sedangkan, aspek sumber daya dan disposisi yang belum berjalan secara optimal.
2. Faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II terutama terletak pada keterbatasan sumber daya dan disposisi aparatur. Keterbatasan sumber daya manusia menyebabkan beban kerja yang cukup tinggi dan berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kondisi sarana dan prasarana yang belum optimal turut memengaruhi kenyamanan kerja dan kualitas pelayanan publik. Tingkat konsistensi dan kesadaran sebagian pegawai dalam menerapkan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan lebih efektif, konsisten, dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

## 5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini sehubungan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II, antara lain:

1. Kepada Lurah Tapian Nauli II diharapkan agar Lurah dapat meningkatkan peran kepemimpinan dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui pengawasan yang lebih intensif dan konsisten, serta pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Selain itu, Lurah perlu terus melakukan sosialisasi dan pembinaan secara berkelanjutan guna meningkatkan pemahaman dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja dalam menunjang kualitas pelayanan publik.
2. Kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapian Nauli II Diharapkan agar Pegawai Negeri Sipil dapat meningkatkan kesadaran, komitmen, dan tanggung jawab dalam menerapkan disiplin kerja, khususnya dalam mematuhi jam kerja, kehadiran, serta menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Pegawai juga diharapkan mampu menjadikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku selama menjalankan tugas kedinasan.
3. Kepada Masyarakat Tapian Nauli II Diharapkan masyarakat dapat berperan aktif dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dengan menyampaikan kritik, saran, atau keluhan secara konstruktif kepada pihak

kelurahan apabila menemukan kendala atau pelayanan yang kurang optimal. Partisipasi masyarakat diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak kelurahan dalam memperbaiki kinerja dan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Edwards, G. C., III. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponogoro Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Bumi Aksara. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mazmanian, D. A. ., & Sabatier, P. A. . (1983). *Implementation and public policy*. 299. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Mulyadi, D. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik (Edisi Revisi)* (2nd ed.). Alfabeta.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1984). *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland* (3rd ed.). Berkeley, CA: University of California Press.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 5). Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (21st ed.). Alfabeta.
- Suharno. (2013). *Administrasi Publik: Teori, Praktik, dan Implementasi Kebijakan*. Penerbit Ombak.
- Van Meter, D., & Van Horn, C. E. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework* (pp. 445–488).
- Wahab, S. A. (2008). *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara* (2nd ed.). Bumi Aksara.

### Jurnal

- Akbar, A. D., Bestari, P., & Mahpudz, A. (2025). Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn dalam Tinjauan Pengelolaan Sampah di Kelurahan Kebon Jayanti. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 5(2), 11–11.
- Albarik, L. G. (2024). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Hukum Media Justitia Nusantara*, 12(2). <https://doi.org/10.30999/mjn.v12i2.2454>
- Armeilia, N., Isabella, I., & Amaliatulwalidain, A. (2023). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber

- Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang). *TheJournalish: Social and Government*, 4(2), 214–222.
- JDIH BPK. (2014). *UU No. 5 Tahun 2014*.  
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Kemenkeu RI. (2025, June 30). *Kode Etik dan Disiplin PNS: Pilar Profesionalisme Aparatur Negara*.
- Pujiati, L., & Dwiono, S. (2025). Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN di Bapenda Lampung Utara. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2198–2205.
- Puspitaningtyas, K., Sudrajat, T., & Hartini, D. S. (2022). Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 (Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kudus). *Soedirman Law Review*, 4(2), 63–74
- Romadhona, J. N. (2022). *Pelanggaran sanksi administrasi dalam pelanggaran ketentuan jam kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS di BPKP Jambi*. Skripsi.
- Simatupang, Y. W. C. (2024). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Pandan. *Repository Medan Area University*.
- Wahyuningsih, S. N. (2023). *Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Tengah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat*. Karya ilmiah.

## Website

- Badan Kepegawaian Negara. (2021, August 31). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.  
[https://jdih.bkn.go.id/Detail\\_peraturan/breaking/2537](https://jdih.bkn.go.id/Detail_peraturan/breaking/2537)
- Badan Kepegawaian Negara. (2022, April). *Memahami Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021 tentang Disiplin PNS*. <https://www.bkn.go.id/memahami-peraturan-bkn-nomor-6-tahun-2022-tentang-peraturan-pelaksanaan-pp-94-2021-tentang-disiplin-pns/>
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2024, August 31). *PP No. 94 Tahun 2021*.  
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- BPS Tapanuli Tengah. (2024, February 20). *Jumlah Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk, Distribusi Persentase Penduduk, Kepadatan Penduduk, Rasio Jenis Kelamin Penduduk Menurut Kecamatan di Kabupaten Tapanuli Tengah, 2024*.  
<https://tapanulitengahkab.bps.go.id/id/statisticstable/3/V1ZSbFRUY3ITbFpEYTNsVWNGcDZjek53YkhsNFFUMDkjMw==/jumlah-penduduk--laju-pertumbuhan-penduduk--distribusi-persentase-penduduk--kepadatan-penduduk--rasio-jenis-kelamin-penduduk-menurut-kecamatan-di-kabupaten-tapanuli-tengah--2025.html?year=2024>
- BPS Tapanuli Tengah (2025). *Kecamatan Tapan Nauli Dalam Angka 2025*  
<https://tapanulitengahkab.bps.go.id/id/publication/2025/09/26/9dcbc5d30508cee21d2d362f/kecamatan-tapan-nauli-dalam-angka-2025.html>

JDIH BPK. (2014). *UU No. 5 Tahun 2014*.

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>

Kemenkeu RI. (2025, June 30). *Kode Etik dan Disiplin PNS: Pilar Profesionalisme Aparatur Negara*.

<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/tobelo/id/data-publikasi/artikel/3156-kode-etik-dan-disiplin-pns-pilar-profesionalisme-aparatur-negara.html>



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 SURAT IZIN RISET

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                               | <b>UNIVERSITAS MEDAN AREA</b><br><b>FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK</b><br>Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223<br>Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122<br>Website: <a href="http://www.uma.ac.id">www.uma.ac.id</a> E-Mail: <a href="mailto:univ_medanarea@uma.ac.id">univ_medanarea@uma.ac.id</a> |
| Nomor : 3959/FIS.0/01.10/XII/2025                                                                                                                                                                                                                                              | Medan, 23 Desember 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Lampiran. : -                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Kepada Yth.<br><b>Lurah Tapan Nauli II</b><br><b>Di Tempat</b>                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Dengan hormat,<br>Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini :                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Nama : Ilma Apriyani Simatupang                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| NIM : 228520063                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Program Studi : Administrasi Publik                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada Kantor Lurah di Lingkungan II, Kecamatan Tapan Nauli II, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. 22618 untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul :                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <i>" Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapan Nauli II Kecamatan Tapan Nauli, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara"</i>                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <div style="text-align: right;">Ka. Prodi,<br/><br/>Dr. Drs. Indra Muda, M.AP</div>                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Tembusan:<br>1. Ka. Prodi Administrasi Publik<br>2. Mahasiswa ybs<br>3. Arsip                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## LAMPIRAN 2 SURAT SELESAI RISET



**PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH**  
**KECAMATAN TAPIAN NAULI**  
**KELURAHAN TAPIAN NAULI II**  
**KODE : 12.01.07.1001**

---

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN  
Nomor : **20** /12.01.07.1001/SKPP/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PARULIAN HUTABARAT, S. AP  
Jabatan : Lurah Tapan Nauli II Kecamatan Tapan Nauli

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ILMA APTRIYANI SIMATUPANG  
NPM : 228520063  
Tempat Penelitian : Kantor Lurah Tapan Nauli II Kecamatan Tapan Nauli  
Universitas : MEDAN AREA  
Prodi : Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik  
Judul Skripsi : " Impementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapan Nauli II, Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah ".

Nama tersebut diatas benar telah melakukan penelitian di Kelurahan Tapan Nauli II Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah pada tanggal 29 Desember 2025 sampai dengan 19 Januari 2026 dengan Judul " Impementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Tapan Nauli II, Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah ".

Demikian Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Tapan Nauli II, 19 Januari 2026  
LURAH TAPIAN NAULI II,  
  
PARULIAN HUTABARAT, S. AP  
PENATA  
NIP. 19810327 200212 1 003

### Lampiran 3 Foto Bersama Narasumber

1. Gambar bersama dengan Bapak Parulian Selamat S.AP sebagai Lurah Kelurahan Tapian Nauli II



2. Gambar bersama Bapak Lindung Simanjuntak, S.E selaku Kepala Seksi Pemerintahan



3. Gambar bersama Ibu Tiurmawati Pandingan selaku seksi Pembangunan dan Kesejahteraan



4. Gambar bersama Bapak Poltak Simatupang selaku Kepala Lingkungan II



5. Gambar bersama Sabikun Hutagalung selaku masyarakat Tampilan Nauli II.



Lampiran 4 Foto Lokasi/Tempat Penelitian



## **Lampiran Pedoman Wawancara**

### **Daftar Pertanyaan Informan Kunci**

Komunikasi :

1. Apakah Camat Pandan menyampaikan informasi kepada Pegawai Negeri Sipil terkait aturan disiplin? Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan sosialisasi tersebut?
2. Bagaimana mekanisme penerapan disiplin yang dilakukan oleh Camat Pandan kepada Pegawai Negeri Sipil?
3. Apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan disiplin pegawai?
4. Sanksi apa yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin?
5. Sanksi apa yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin?

Sumber Daya :

1. Berapa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Camat Pandan?
2. Apakah tersedia program pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
3. Bagaimana kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan kebijakan yang berlaku?

Disposisi :

1. Bagaimana sikap para pelaksana dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021?

2. Bagaimana proses pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan tersebut?
3. Apakah terdapat hambatan dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021?

**Struktur Birokrasi :**

1. Bagaimana susunan struktur organisasi di Kantor Camat Pandan?
2. Bagaimana Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor tersebut?
3. Bagaimana hasil penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

**Daftar Pertanyaan Informan Utama**

**Komunikasi :**

1. Apakah terdapat sosialisasi atau himbauan dari Kantor Camat Pandan terkait implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021?
2. Bagaimana proses sosialisasi tersebut dilakukan? Apakah mudah dipahami oleh pegawai?
3. Sejauh mana peran camat dalam meningkatkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil?

**Sumber Daya :**

1. Bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam menerapkan kedisiplinan di Kantor Camat Pandan?
2. Apakah terdapat pengurangan hak Pegawai Negeri Sipil apabila terjadi pelanggaran disiplin?

3. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana dalam mendukung implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021?

Disposisi :

1. Bagaimana tanggapan Anda terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021?
2. Bagaimana pelaksanaan pengawasan dan pengendalian terhadap disiplin pegawai di Kantor Camat?
3. Apakah terdapat upaya lain dari Camat Pandan dalam menekan tingkat pelanggaran disiplin?

Struktur Birokrasi :

1. Bagaimana struktur organisasi di Kantor Camat?
2. Bagaimana SOP yang diterapkan dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil?
3. Bagaimana dampak dari penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 terhadap disiplin pegawai?

### **Daftar Pertanyaan Informan Tambahan**

1. Bagaimana kualitas pelayanan yang Bapak terima di kantor kelurahan?
2. Apakah pelayanan yang diberikan sudah cepat dan tepat waktu?
3. Apakah pernah mengalami keterlambatan atau penundaan pelayanan?
4. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana di kantor kelurahan menurut Bapak?
5. Apakah fasilitas yang tersedia sudah mendukung kenyamanan masyarakat?