
Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Lurah Patih Galung Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan

Policy Evaluation of Discipline of Civil Servants at the Sub-District Office of Patih Galung, Prabumulih City, South Sumatra Province

Sopyan Hadi¹⁾, Raniasa Putra²⁾ & Akhmad Muftizar¹⁾*

1) Program Studi Ilmu Pemerintahan, Pascasarjana, Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

2) Universitas Sriwijaya, Indonesia

*Corresponding Email: muftizar@unitaspalembang.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi kebijakan disiplin PNS serta mengetahui penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan Patih Galung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan melibatkan sebanyak 11 informan, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi kebijakan disiplin PNS di Kantor Lurah Patih Galung, Kota Prabumulih, menunjukkan peningkatan kedisiplinan sejak penerapan PP 53 Tahun 2010, meskipun belum optimal. Faktor-faktor kunci seperti budaya organisasi, pengawasan, insentif, sanksi, dan kepemimpinan efektif berperan penting. Namun, tantangan seperti ketegasan pimpinan dan kurangnya sosialisasi masih ada. Upaya lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan komunikasi, pengelolaan sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi guna mencapai kedisiplinan optimal.

Kata Kunci: Evaluasi Kebijakan; Disiplin; PNS

Abstract

This article aims to describe and analyze the evaluation of civil servant discipline policies and determine the causes of civil servant disciplinary violations at the Patih Galung sub-district office. This research uses a qualitative research approach involving 11 informants. The data collection techniques used in this research are observation, interviews and documentation studies. The research results show that the evaluation of civil servant discipline policies at the Patih Galung Village Head Office, Prabumulih City, shows an increase in discipline since the implementation of PP 53 of 2010, although it is not yet optimal. Key factors such as organizational culture, supervision, incentives, sanctions, and effective leadership play an important role. However, challenges such as leadership assertiveness and lack of socialization still exist. Further efforts are needed to improve communication, resource management, disposition, and bureaucratic structure to achieve optimal discipline.

Keywords: Policy Evaluation; Discipline; Civil Servants

How to Cite: Hadi, S. Putra, R. Muftizar, A. (2023). Evaluasi Kebijakan Disiplin PNS di Kantor Lurah Patih Galung Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Law & Policy Review*. 1 (1): 72-79.



PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar dapat bertahan dan terus berkembang (Sahputra, 2018). Dalam menghadapi perubahan ini, salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan adalah disiplin pegawai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi (Diar, 2019). Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Aziz & Humaizi, 2013).

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai di Kantor Lurah Patih Galung tahun 2020 menunjukkan bahwa disiplin pegawai cukup baik. Pada tahun tersebut, jumlah pegawai yang izin mencapai 20 orang, yang sakit sebanyak 17 orang, dan tidak ada pegawai yang alpa (tanpa keterangan). Data ini relevan dengan kondisi pandemi COVID-19 yang mulai menyebar di awal tahun 2020. Meskipun pandemi menimbulkan berbagai tantangan, tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Lurah Patih Galung tetap dapat dipertahankan dengan baik. Kedisiplinan yang baik ini sangat penting karena mendukung kelancaran operasional kantor dan pencapaian target-target organisasi.

Kepemimpinan adalah faktor utama yang mempengaruhi disiplin pegawai (Marceline et al., 2021). Di Kantor Lurah Patih Galung, gaya kepemimpinan Lurah sangat berperan dalam membentuk budaya disiplin. Lurah yang mampu memberikan contoh disiplin yang baik, konsisten dalam penerapan aturan, dan adil dalam memberikan sanksi dan penghargaan akan menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin dan mencapai kinerja yang optimal (Prasada, 2020). Misalnya, saat ada pergantian Lurah di Kantor Patih Galung, Lurah yang baru menerapkan kebijakan disiplin yang lebih ketat dan memberikan contoh yang baik dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas. Hasilnya, tingkat kehadiran pegawai meningkat dan kualitas pekerjaan juga menjadi lebih baik. Pegawai merasa lebih termotivasi dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Budaya organisasi di Kantor Lurah Patih Galung juga berperan penting dalam membentuk disiplin pegawai. Budaya yang menekankan pentingnya disiplin dan menghargai pegawai yang disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk penerapan disiplin. Misalnya, budaya yang menghargai kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas dengan baik, dan kepatuhan terhadap aturan akan mendorong pegawai untuk mengikuti norma-norma tersebut. Dalam wawancara dengan beberapa pegawai, mereka menyatakan bahwa budaya disiplin yang diterapkan di kantor membuat mereka lebih sadar akan pentingnya mengikuti aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Pegawai yang menunjukkan disiplin yang baik juga diberikan penghargaan, yang semakin memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan disiplin.

Iklim organisasi yang positif di Kantor Lurah Patih Galung dapat meningkatkan disiplin pegawai. Iklim yang mendukung komunikasi terbuka, saling menghargai, dan kerjasama antar pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan disiplin. Iklim organisasi yang baik juga dapat mengurangi stres dan konflik yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai. Pegawai merasa nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kerjasama. Hal ini mengurangi tingkat stres dan konflik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan disiplin. Observasi menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan pimpinan cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Motivasi pegawai di Kantor Lurah Patih Galung juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif, penghargaan, dan pengembangan karir. Misalnya, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin yang baik dapat memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan disiplin mereka. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi menunjukkan



perilaku disiplin yang lebih baik. Pemberian insentif dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi juga membantu meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai. Misalnya, pegawai yang mencapai target kehadiran dan kinerja diberikan penghargaan berupa sertifikat dan insentif finansial, yang mendorong pegawai lain untuk mengikuti jejak mereka.

Penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan motivasi memang memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Penelitian oleh Brown (Sumaryana, 2014) menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memberikan teladan yang baik dan menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten. Selain itu, penelitian oleh Smith et al. (Haryati et al., 2014) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung disiplin sebagai faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan di Kantor Lurah Patih Galung, di mana budaya organisasi yang menghargai disiplin memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan disiplin yang diterapkan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, dan memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin pegawai di Kantor Lurah Patih Galung, serta memberikan masukan bagi pengembangan kebijakan disiplin yang lebih efektif di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan melibatkan sebanyak 11 informan untuk mendalami praktik disiplin kerja di Kantor Lurah Patih Galung, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan secara terstruktur dan partisipatif untuk memeriksa perilaku sehari-hari pegawai terkait kehadiran, ketaatan aturan, dan kualitas tugas.

Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman semi-struktural untuk mendapatkan pandangan langsung informan tentang kebijakan disiplin di kantor. Informan dipilih berdasarkan pengalaman dan peran mereka dalam organisasi untuk memastikan representasi yang cukup dari berbagai perspektif terkait disiplin kerja. Studi dokumentasi mencakup pengumpulan dan analisis dokumen kebijakan disiplin, laporan kehadiran, evaluasi kinerja, serta catatan sanksi dan penghargaan. Analisis dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi implementasi kebijakan disiplin dan memvalidasi temuan dari observasi dan wawancara.

Jumlah informan sebanyak 11 orang dipilih berdasarkan prinsip kejenuhan informasi dalam penelitian kualitatif, di mana informasi baru atau signifikan tidak muncul lagi dari wawancara atau observasi tambahan. Dengan demikian, jumlah informan ini diharapkan memberikan gambaran komprehensif tentang praktik disiplin kerja di Kantor Lurah Patih Galung. Analisis data mengikuti pendekatan Miles dan Huberman, termasuk reduksi data, penyajian kutipan langsung dari informan dan dokumen, serta penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) merupakan aspek yang krusial dalam administrasi pemerintahan untuk menjaga kinerja dan integritas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Hamdani Ismail & Hamdani Harahap, 2018). Kebijakan disiplin yang efektif tidak hanya mengatur norma-norma dasar dalam menjalankan tugas, tetapi juga memastikan bahwa setiap PNS mematuhi aturan yang berlaku sesuai dengan etika dan standar yang ditetapkan (Pramawati & Sri Widnyani, 2019). Evaluasi terhadap kebijakan disiplin ini menjadi penting untuk

menilai efektivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi serta memastikan tingkat kedisiplinan yang optimal di kalangan PNS.

Kebijakan disiplin PNS mengacu pada serangkaian aturan, prosedur, dan tindakan yang diterapkan oleh instansi pemerintah untuk memastikan tingkat kedisiplinan yang tinggi di antara pegawainya (Aromega et al., 2019). Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan bahwa setiap PNS bertindak sesuai dengan kode etik yang telah ditetapkan (Yudarta & Winaya, 2018).

Di tingkat lokal, seperti di Kantor Lurah Patih Galung, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, implementasi kebijakan disiplin PNS dapat bervariasi tergantung pada konteks sosial, budaya organisasi, dan kondisi eksternal lainnya. Misalnya, kebijakan yang diterapkan mungkin meliputi penggunaan sistem absensi elektronik, pengawasan langsung oleh atasan, pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, serta insentif dan sanksi sebagai stimulus untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan PNS termasuk budaya organisasi, dukungan manajerial, transparansi dalam proses penegakan aturan, serta persepsi pegawai terhadap keadilan dan manfaat dari kebijakan yang diterapkan. Meskipun kebijakan disiplin memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dan moral kerja PNS, implementasinya tidak selalu berjalan mulus. Beberapa tantangan yang sering dihadapi termasuk resistensi dari pegawai terhadap perubahan, kurangnya sumber daya untuk mengawasi dan menegakkan kebijakan, serta interpretasi yang berbeda terhadap aturan yang telah ditetapkan. Evaluasi yang cermat dan berkelanjutan diperlukan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan ini serta mencari solusi yang tepat guna untuk meningkatkan efektivitas kebijakan disiplin dalam jangka panjang.

Berbagai rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kebijakan disiplin PNS, termasuk peningkatan dalam penyusunan aturan yang lebih jelas dan transparan, pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan dalam mematuhi aturan, serta penerapan insentif yang sesuai sebagai penghargaan bagi PNS yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Selain itu, pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai disiplin dan mengatasi resistensi terhadap perubahan juga tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kebijakan disiplin.

Dalam konteks administrasi pemerintahan seperti di Kantor Lurah Patih Galung, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, kebijakan disiplin PNS memainkan peran yang vital dalam menjaga integritas, kinerja, dan kredibilitas lembaga pemerintahan. Evaluasi yang sistematis terhadap kebijakan disiplin ini tidak hanya penting untuk menilai efektivitasnya, tetapi juga untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan guna memastikan bahwa PNS dapat bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang optimal. Dengan demikian, implementasi kebijakan disiplin yang baik akan memberikan dampak positif secara luas tidak hanya bagi kinerja organisasi, tetapi juga bagi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Lurah Patih Galung

Disiplin dalam lingkungan kerja PNS di Kantor Lurah Patih Galung merupakan kunci dalam menjaga efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di tingkat lokal. Disiplin tidak hanya mencakup ketaatan terhadap aturan dan ketertiban dalam menjalankan tugas, tetapi juga mencerminkan komitmen dalam memenuhi tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat (Prasetyo & Marlina, 2019)(Febriyanti, 2020). Evaluasi terhadap tingkat disiplin ini menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi serta untuk merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja tersebut (Ajepri et al., 2022).

Kantor Lurah Patih Galung, yang terletak di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, memainkan peran sentral dalam menyediakan pelayanan administratif kepada penduduk setempat. Tingkat disiplin di kantor ini mempengaruhi tidak hanya kinerja individual pegawai, tetapi juga citra dan efisiensi keseluruhan dari layanan yang disediakan. Beberapa faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat disiplin PNS di Kantor Lurah Patih Galung meliputi budaya

organisasi, sistem pengawasan dan penegakan aturan, insentif dan sanksi yang diterapkan, serta peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya organisasi yang kuat dalam mendukung nilai-nilai disiplin menjadi pondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Budaya ini mencakup norma-norma, nilai-nilai, dan perilaku yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi. Dalam konteks Kantor Lurah Patih Galung, membangun budaya yang mendorong kedisiplinan dapat dilakukan melalui pendekatan seperti pembinaan nilai-nilai etika, transparansi dalam komunikasi, dan penerapan standar kerja yang jelas dan diterima bersama. Budaya organisasi di Kantor Lurah Patih Galung juga sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Budaya disiplin yang diterapkan di kantor membuat pegawai lebih sadar akan pentingnya mengikuti aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini tercermin dari penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan yang baik. Penghargaan ini bisa berupa pujian, sertifikat, atau insentif lainnya, yang semakin memotivasi pegawai untuk terus bekerja dengan disiplin. Dengan adanya budaya yang mendukung kedisiplinan, pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara positif.

Efektivitas sistem pengawasan dan penegakan aturan di Kantor Lurah Patih Galung turut menentukan keberhasilan dalam menjaga tingkat disiplin. Sistem ini tidak hanya mencakup monitoring terhadap kehadiran dan kinerja pegawai, tetapi juga prosedur untuk menangani pelanggaran disiplin dengan adil dan konsisten.

Insentif dan sanksi yang diterapkan secara konsisten dan adil dapat menjadi stimulus yang efektif untuk meningkatkan tingkat disiplin di Kantor Lurah Patih Galung. Insentif seperti penghargaan atau promosi dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk mematuhi aturan dan bekerja dengan lebih efektif. Di sisi lain, sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran disiplin juga perlu diterapkan untuk memastikan bahwa setiap pelanggaran memiliki konsekuensi yang sesuai.

Peran kepemimpinan yang efektif sangat menentukan dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin. Kepemimpinan yang mampu memberikan teladan, memberikan arahan yang jelas, dan memberdayakan pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama dapat menginspirasi kedisiplinan yang organik dan berkelanjutan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Lurah Patih Galung.

Ketika terjadi pergantian Lurah di kantor ini, Lurah yang baru menerapkan kebijakan disiplin yang lebih ketat dan memberikan contoh yang baik dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas. Lurah yang baru ini memastikan setiap pegawai mengetahui dan mematuhi peraturan yang ada, serta memberikan sanksi yang adil bagi yang melanggar. Hasil dari pendekatan ini terlihat jelas, tingkat kehadiran pegawai meningkat dan kualitas pekerjaan juga menjadi lebih baik. Pegawai merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya karena mereka melihat pemimpin mereka juga menjalankan disiplin dengan konsisten.

Evaluasi secara berkala terhadap tingkat disiplin di Kantor Lurah Patih Galung diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem yang ada. Dari hasil evaluasi ini, strategi perbaikan yang tepat dapat dirumuskan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan disiplin serta untuk mengatasi tantangan-tantangan yang mungkin muncul.

Kedisiplinan PNS di Kantor Lurah Patih Galung merupakan faktor kunci dalam menjaga kualitas dan efisiensi pelayanan publik di tingkat lokal. Melalui pendekatan yang holistik, termasuk membangun budaya organisasi yang mendukung, memperkuat sistem pengawasan dan penegakan aturan, serta menerapkan insentif dan sanksi yang tepat, tingkat disiplin dapat ditingkatkan secara signifikan. Evaluasi terus-menerus dan komitmen untuk melakukan perbaikan adalah kunci untuk memastikan bahwa kantor ini dapat berfungsi dengan optimal dalam memenuhi tuntutan pelayanan masyarakat.

Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Lurah Patih Galung Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan

Evaluasi kebijakan adalah tahapan akhir dalam proses kebijakan yang bertujuan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kebijakan publik yang telah diimplementasikan. Menurut Winarno (2017), evaluasi kebijakan mencakup evaluasi awal, evaluasi dalam proses pelaksanaan (monitoring), dan evaluasi akhir (ex-post evaluation). Abidin (2017) menegaskan bahwa evaluasi kebijakan mengandung pengertian evaluasi sejak perumusan kebijakan, selama pelaksanaan, dan setelah pelaksanaan kebijakan selesai. Evaluasi ini penting untuk mengukur efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas, dan ketepatan kebijakan yang diimplementasikan.

Dalam penelitian ini, evaluasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Lurah Patih Galung Kota Prabumulih dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria evaluasi kebijakan yang diusulkan oleh Dunn (2020)(Magdina et al., 2018). Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kelurahan Patih Galung menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan PNS, meskipun belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikator yang diterapkan meliputi apel pagi, absen sidik jari (finger-print), dan penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin.

Implementasi PP 53 Tahun 2010 di Kelurahan Patih Galung berhasil meningkatkan kedisiplinan PNS, seperti terlihat dari meningkatnya tingkat kehadiran dan kepatuhan tepat waktu. Penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggar disiplin, serta adanya sistem fingerprint yang menjadi indikator pemberian insentif, telah mendorong PNS untuk lebih disiplin dalam bekerja. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, pemerintah telah melakukan sosialisasi dan mengirimi staf untuk mengikuti bimbingan teknis terkait PP 53 Tahun 2010. Alokasi anggaran untuk kegiatan ini telah disediakan dalam APBD setiap tahunnya. Evaluasi menunjukkan bahwa upaya-upaya ini cukup efisien dalam meningkatkan kedisiplinan PNS di Kelurahan Patih Galung.

Kebijakan ini dinilai cukup untuk memecahkan masalah kedisiplinan PNS, terutama dibandingkan dengan kondisi sebelum penerapan PP 53 Tahun 2010. Adanya sanksi yang jelas dan tegas telah mendorong peningkatan kedisiplinan, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut. Manfaat dari penerapan PP 53 Tahun 2010 dirasakan oleh berbagai kelompok, termasuk PNS yang mengalami peningkatan disiplin, pemerintah yang mencapai tujuan organisasi, dan masyarakat yang mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik. Namun, masih ada ketidakmerataan dalam penerapan kebijakan, terutama terkait dengan penggunaan absen sidik jari di semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Penerapan PP 53 Tahun 2010 telah direspon secara positif oleh PNS, baik karena kesadaran maupun keterpaksaan. Meskipun ada penolakan terselubung terkait penerapan sanksi dan aspek teknis lainnya, kebijakan ini secara umum diterima dan diapresiasi oleh PNS di Kelurahan Patih Galung. Implementasi PP 53 Tahun 2010 dinilai tepat dalam mewujudkan disiplin dan profesionalisme PNS, meskipun belum sepenuhnya optimal. Sikap disiplin dan profesional PNS serta pelayanan kepada masyarakat telah meningkat, meskipun masih ada ketidakpuasan masyarakat terkait pelayanan yang diberikan.

Faktor pendukung utama dari implementasi PP 53 Tahun 2010 adalah ketegasan aturan dan sanksi yang diterapkan, serta adanya insentif tambahan yang mendorong PNS untuk disiplin. Namun, hambatan yang dihadapi termasuk kurang tegasnya pimpinan dalam menerapkan sanksi, rendahnya kesadaran PNS, dan kurangnya sosialisasi yang rinci tentang aturan disiplin.

Selain itu untuk mengevaluasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Lurah Patih Galung Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 6 Tahun 2007 tentang pembentukan Kecamatan Prabumulih Barat yang mencakup uraian tugas, fungsi, dan tata kerja yang telah disusun, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan. Wawancara ini fokus pada penilaian informan terhadap Evaluasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, Provinsi Sumatera Selatan, dengan mempertimbangkan 4 aspek: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi berdasarkan teori George C. Edward III seperti yang diuraikan dalam Akib (2022).

Dalam aspek komunikasi, implementasi kebijakan disiplin telah terkomunikasikan dengan baik kepada pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Sekretaris Lurah pada wawancara tanggal 26 Desember 2020. Penggunaan instruksi dari Camat Prabumulih Barat tentang Pelaksanaan Disiplin Pegawai yang mencakup aturan apel pagi dan sore untuk seluruh pegawai, menunjukkan upaya untuk meningkatkan kesadaran akan disiplin di kalangan pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam konsistensi penerapan disiplin, terutama terkait dengan kehadiran dan kinerja pegawai.

Dari segi sumber daya, kantor ini memiliki cukup sumber daya manusia yang didukung oleh tenaga kepegawaian dari berbagai tingkat pendidikan. Namun, perlunya peningkatan pendidikan formal seperti jenjang S2 diakui sebagai bagian dari upaya profesionalisasi. Meskipun demikian, implementasi disiplin masih perlu ditingkatkan melalui pembinaan yang lebih konsisten.

Aspek disposisi menyoroti pentingnya kesadaran dan komitmen dari para pelaksana kebijakan, yang mencakup pimpinan untuk mengawasi secara langsung penerapan aturan dan memberikan sanksi yang sesuai. Wawancara dengan staf Kelurahan Patih Galung menunjukkan bahwa terdapat dorongan untuk lebih memperkuat komitmen dalam menerapkan disiplin, tetapi masih diperlukan kolaborasi yang lebih intens antar unit untuk mencapai tujuan ini.

Dalam struktur birokrasi, meskipun telah ada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur implementasi kebijakan disiplin, sosialisasi dan pemahaman terhadap SOP ini masih perlu diperkuat. Pengawasan yang dilakukan sesuai dengan hierarki organisasi belum sepenuhnya optimal dalam membina pegawai agar lebih patuh terhadap aturan disiplin.

Secara keseluruhan, evaluasi terhadap implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Patih Galung menunjukkan progres dalam beberapa aspek, namun masih memerlukan upaya lebih lanjut untuk mencapai tingkat disiplin yang optimal di lingkungan kerja tersebut. Diperlukan komitmen yang kuat dari pimpinan serta pembenahan dalam komunikasi, pengelolaan sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi untuk meningkatkan efektivitas kebijakan disiplin yang diterapkan.

SIMPULAN

Kedisiplinan PNS adalah kunci untuk menjaga kinerja dan integritas dalam pelayanan publik. Evaluasi kebijakan disiplin, seperti di Kantor Lurah Patih Galung, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, penting untuk memastikan efektivitasnya. Meskipun ada tantangan seperti resistensi dan kurangnya sumber daya, penyusunan aturan yang jelas, pelatihan, dan insentif yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kebijakan ini. Kebijakan disiplin yang baik memperkuat integritas, kinerja lembaga, dan kualitas layanan publik.

Kedisiplinan PNS di Kantor Lurah Patih Galung adalah kunci efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, pengawasan yang efektif, insentif, sanksi yang adil, dan kepemimpinan yang kuat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Evaluasi berkala diperlukan untuk memperbaiki kebijakan disiplin dan memastikan kantor ini berfungsi optimal dalam melayani masyarakat.

Evaluasi kebijakan disiplin PNS di Kantor Lurah Patih Galung, Kota Prabumulih, menunjukkan peningkatan kedisiplinan sejak penerapan PP 53 Tahun 2010, meskipun belum optimal. Faktor-faktor kunci seperti budaya organisasi, pengawasan, insentif, sanksi, dan kepemimpinan efektif berperan penting. Namun, tantangan seperti ketegasan pimpinan dan kurangnya sosialisasi masih ada. Upaya lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan komunikasi, pengelolaan sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi guna mencapai kedisiplinan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130-149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22531>
- Asmono, Y. A., Rochim, A. I., & Kusbandrijo, B. (2022). Implementasi Kebijakan Vaksinasi Covid-19 Di Kelurahan Gubeng Surabaya. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)*, 2(01), 28–36.
- Aziz, A., & Humaizi. (2013). Implementasi Kebijakan Publik Studi Tentang Kegiatan Pusat Informasi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Abdul. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Diar, S. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 1.
- Febriyanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 3(1).
- Hamdani Ismail, W., & Hamdani Harahap, R. (2018). Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS di Lingkungan Kementerian Agama Implementation of Regulation of the Minister of Religious Affairs Number 45 of 2015 on Discipline of Civil Servant Attendance in the. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 8(1), 124–146. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jap>
- Haryati, E., Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Analitika Jurnal Universita Sumatera Utara*, 6(2), 105–113. <https://doi.org/ISSN : 2085-6601 EISSN : 2502-4590>
- Magdina, T. M., Nasution, M. A., & Thamrin, H. (2018). Evaluasi Kebijakan Revitalisasi dalam Pengelolaan Pasar Tradisional oleh Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.24114/antro.v4i1.9967>
- Marceline, C., Claudia, D., Simanjuntak, Y., Lorenza, C., & Albert4. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557–564.
- Muhiddin, A. (2017). *Evaluasi kebijakan publik (studi kesiapan desa menerima dana desa di kabupaten gowa)*. Pascasarjana.
- Pramawati, A. A. I. A., & Sri Widnyani, , Ida Ayu Putu. (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagwaan Dearah Kabupaten Klungkung. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 2(3), 204–225. <https://doi.org/10.25077/jakp.2.3.204-225.2017>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Pengustru di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Sahputra, D. (2018). Analisis Komunikasi Organisasi Partai Politik Islam. *AL-HIKMAH: Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Budaya*, 9(1), 37–38.
- Sumaryana, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja guru SD Negeri di Kota Sukabumi. *Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan*. Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suwandi. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 8(2), 140–147.
- Syamsuddin. (2017). Evaluasi kebijakan ketertiban umum di Kota Palu (Studi kasus perda nomor 21 tahun 1998 Tentang larangan pembuatan protistusi dan praktik tuna susila dala wilayah kotamadya palu). *E Jurnal Katalogis*, 5(12), 185–191.
- Wazni, W., Harirah, MS, Z., & Darmansyah, R. (2020). Evaluasi Input Kebijakan Pengembangan Pariwisata Berbasis Kearifan Lokal Di Kabupaten Siak. *Sebatik*, 24(2), 178–186. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v24i2.1124>
- Yudhartha, P. D., & Winaya, I. K. (2018). Desa Membangun: Analisis Perencanaan dan Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Tahun 2017. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v6i1.1470>

