
Evaluasi Penerapan Disiplin Pegawai Pada Kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kota Palembang

Evaluation of The Implementation of Employee Discipline in Accordance at The Office of BKPSDM (Employment and Human Resources Development Agency) City of Palembang

Kiky Yolanda Hakesi, Maulana* & Elina Sandra

Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

Diterima: 05 Agustus 2024; Direview: 05 Agustus 2024; Disetujui: 16 Agustus 2024

*Corresponding Email: maulana_57@vmail.com

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi penerapan disiplin pegawai sesuai PP nomor 53 tahun 2010 pada kantor BKPSDM kota Palembang beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Data-data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik analisis data berupa analisis interaktif miles and huberman. Kajian ini menyimpulkan bahwa Evaluasi penerapan disiplin pegawai di Kantor BKPSDM Kota Palembang sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 menunjukkan kemajuan namun juga menghadapi tantangan. Meskipun teknologi absensi finger print mengurangi manipulasi, masalah ketidakhadiran masih ada. Evaluasi menekankan perlunya sistem reward yang efektif, penyesuaian kebijakan berdasarkan data nyata, dan adaptasi teknologi. Fokus pada reward memotivasi pegawai, sementara interdependensi fakta nilai dan orientasi masa lalu menegaskan perlunya penyesuaian kebijakan berkelanjutan. Dualitas nilai menunjukkan pentingnya keseimbangan antara imbalan dan hukuman. Untuk mencapai disiplin yang optimal, BKPSDM perlu meningkatkan sistem pengawasan dan memperbarui kebijakan secara berkala.

Kata Kunci: Evaluasi; Penerapan; Disiplin; Pegawai Negeri Sipil

Abstract

This article or writing aims to analyze the evaluation of the implementation of employee discipline according to PP number 53 of 2010 at the BKPSDM office in Palembang City along with supporting and inhibiting factors. Data was collected through observation, interviews, and literature study. The data analysis technique is an interactive analysis of Miles and Huberman. This study concludes that the evaluation of the implementation of employee discipline at the Palembang City BKPSDM Office by PP Number 53 of 2010 shows progress but also faces challenges. Although fingerprint attendance technology reduces manipulation, the problem of absenteeism still exists. The evaluation emphasizes the need for an effective reward system, policy adjustments based on real data, and technology adaptation. The focus on rewards motivates employees, while the interdependence of value facts and past orientation emphasizes the need for continuous policy adjustments. The duality of value shows the importance of balance between reward and punishment. To achieve optimal discipline, BKPSDM needs to improve the supervision system and update policies regularly.

Keywords: Evaluation; Implementation; Discipline; Civil Servants

How to Cite: Hakesi, K.Y., Maulana & Sandra, E., (2024), Evaluasi Penerapan Disiplin Pegawai Pada Kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kota Palembang. *Journal of Law & Policy Review*. 2 (2): 233 - 240.



PENDAHULUAN

Disiplin adalah fondasi utama dalam setiap organisasi, termasuk dalam sektor publik (Pramawati & Sri Widnyani, 2019). Tingkat disiplin yang tinggi merupakan prasyarat untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan keberhasilan organisasi (Diar, 2019; Yonata et al., 2020). Disiplin berperan sebagai faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, organisasi tidak mungkin mencapai hasil yang diharapkan (Hidayat, 2014). Dalam konteks pemerintahan, penerapan prinsip-prinsip disiplin sangat penting untuk memastikan bahwa aparatur sipil negara (ASN) menjalankan tugas mereka dengan profesional, beretika, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Sebayang et al., 2022).

Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 mengenai disiplin PNS mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi bagi pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran hukum (Kadir, 2014). Regulasi ini bertujuan untuk membina PNS agar memiliki sikap penyesalan dan berusaha memperbaiki diri serta tidak mengulangi kesalahan di masa depan. PP ini menetapkan berbagai tindakan disipliner sebagai respons terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, mulai dari teguran hingga pemecatan. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan akuntabel, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Maulina & Achmad, 2020; Sihombing & Sihombing, 2014).

Di Kantor BKPSDM Kota Palembang, implementasi PP No. 53 Tahun 2010 memainkan peranan penting dalam memastikan disiplin pegawai. Penerapan regulasi ini melibatkan beberapa mekanisme, termasuk penggunaan sistem absensi sidik jari untuk memantau kehadiran dan ketepatan waktu pegawai (Pinem et al., 2023; Rahman, 2022). Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, serta mencegah kecurangan dalam absensi (Sinulingga et al., 2019). Selain itu, BKPSDM juga menerapkan berbagai sanksi sesuai dengan pelanggaran yang terjadi, seperti teguran lisan atau tertulis, dan dalam kasus pelanggaran berat, dapat dikenakan sanksi yang lebih berat sesuai dengan ketentuan PP No. 53 Tahun 2010 (Saragih et al., 2019; Sukrianto & Saharuddin, 2021).

Terdapat keterkaitan erat antara motivasi kerja dengan disiplin (Pratama et al., 2022). Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku disiplin, sedangkan motivasi yang rendah sering kali mengarah pada kebiasaan buruk dan ketidakpatuhan (Darmanto, 2015; Siregar et al., 2022). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai energi internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang memajukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Dalimunthe et al., 2020). Sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja sangat penting dalam memperkuat motivasi dan kinerja. Dalam hal ini, motivasi tidak hanya bergantung pada faktor internal tetapi juga pada dukungan dan penguatan yang diberikan oleh organisasi (Anastacia et al., 2021; Azhima et al., 2022; Effendi, 2017)

UU No. 23 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah menekankan pentingnya pelayanan publik yang berkualitas sebagai bagian dari komitmen pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengembangkan kehidupan demokrasi (Jaffisa et al., 2018; Maruapey & Rusli, 2018). Dalam konteks ini, pemerintah daerah, termasuk BKPSDM, tidak hanya harus melayani masyarakat tetapi juga perlu memiliki keterampilan kerja, kreativitas, dan disiplin yang tinggi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan jujur, serta memastikan keterbukaan, partisipasi, tanggung jawab, efisiensi, dan efektivitas dalam pelayanan publik (Holil & Kinanti, 2023).

Implementasi disiplin yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai BKPSDM Kota Palembang dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan mencapai standar kinerja yang diharapkan. Namun, dalam praktiknya, BKPSDM menghadapi berbagai tantangan dalam penerapan disiplin. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan finansial, yang dapat mempengaruhi kemampuan kantor untuk menyediakan fasilitas dan pelatihan yang diperlukan untuk mendukung penerapan disiplin. Selain itu, terdapat juga masalah dalam konsistensi

penerapan kebijakan disiplin, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan penegakan aturan yang efektif.

Data yang ada menunjukkan adanya ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi, yang menjadi indikator utama dari masalah disiplin di BKPSDM. Meskipun sistem absensi sidik jari telah diterapkan untuk memantau kehadiran, ada indikasi bahwa beberapa pegawai masih belum mematuhi jam kerja dengan baik. Ketidakhadiran yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan kantor dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Hastuti et al., 2022; Sri Mahdani, 2022). Selain itu, masalah dalam penerapan sanksi disiplin juga sering kali dihadapi, di mana sanksi tidak selalu diterapkan secara konsisten atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk mengatasi tantangan ini, perlu ada upaya yang terintegrasi dan berkelanjutan dalam penerapan disiplin di BKPSDM. Penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan dukungan teknologi merupakan langkah penting untuk memperbaiki penerapan disiplin. Selain itu, perlu adanya perbaikan dalam kebijakan dan regulasi untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung pertumbuhan dan perkembangan disiplin di kalangan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi penerapan disiplin pegawai sesuai PP nomor 53 tahun 2010 pada kantor BKPSDM kota Palembang beserta faktor pendukung dan penghambatnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengevaluasi penerapan disiplin pegawai di Kantor BKPSDM Kota Palembang sesuai PP No. 53 Tahun 2010. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus. Subjek penelitian adalah pegawai BKPSDM, yang dipilih menggunakan purposive sampling sebanyak 19 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara untuk mendapatkan pandangan mendalam, observasi untuk memantau praktik disiplin, dan studi dokumentasi untuk menilai kebijakan dan laporan absensi.

Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif, mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data menyaring informasi penting, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi atau tabel, dan penarikan kesimpulan menghubungkan temuan untuk mencapai tujuan penelitian. Pendekatan ini menghindari penggunaan model statistik, fokus pada pemahaman mendalam mengenai penerapan kebijakan disiplin di BKPSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Evaluasi Penerapan Disiplin Pegawai Sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 Pada Kantor BKPSDM Kota Palembang

Penerapan disiplin pegawai adalah aspek fundamental dalam manajemen aparatur sipil negara (ASN) yang berdampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja dalam sebuah organisasi pemerintah. Di Kantor BKPSDM Kota Palembang, penerapan disiplin pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjadi penting untuk menilai sejauh mana kebijakan ini diimplementasikan dan memberikan dampak yang diharapkan. Evaluasi kebijakan ini memerlukan pendekatan yang menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai indikator yang relevan, salah satunya adalah indikator yang dikemukakan oleh William Dunn, yaitu fokus nilai, interdependensi fakta nilai, orientasi masa kini dan masa lampau, serta dualitas nilai.

Pertama-tama, fokus nilai dalam evaluasi kebijakan disiplin pegawai menekankan pada penilaian terhadap substansi dan nilai dari kegiatan atau agenda kebijakan tersebut. Evaluasi ini tidak hanya mencakup pengumpulan informasi tentang hasil yang dicapai tetapi juga memastikan bahwa kebijakan diterapkan secara konsisten dan efektif. Dalam konteks BKPSDM Kota Palembang, evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Kedisiplinan pegawai sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Singodimedjo, kedisiplinan yang baik memungkinkan pencapaian tujuan organisasi secara efisien, sementara

ketidaksiplinan dapat menjadi hambatan. BKPSDM Kota Palembang, sebagai instansi yang mengelola pegawai, harus memastikan adanya sistem reward yang memotivasi pegawai untuk mematuhi peraturan, seperti tunjangan, uang lembur, dan insentif lainnya. Penerapan sistem reward yang efektif akan meningkatkan semangat dan motivasi pegawai untuk mematuhi jam kerja dan peraturan disiplin yang ada.

Selanjutnya, interdependensi fakta nilai mengacu pada bagaimana kebijakan dan implementasinya berhubungan dengan nilai-nilai yang ada serta hasil yang dicapai. Dalam hal ini, penting untuk menilai apakah kebijakan disiplin yang diterapkan di BKPSDM Kota Palembang selaras dengan tujuan dan manfaat yang diharapkan. Fakta-fakta yang diperoleh dari pelaksanaan kebijakan, seperti data kehadiran pegawai, menunjukkan bahwa kebijakan yang ada belum sepenuhnya efektif. Misalnya, data absensi finger print pada bulan April 2021 menunjukkan adanya ketidakhadiran pegawai dengan alasan seperti tugas luar dan izin yang tinggi. Walaupun absensi finger print diterapkan untuk mengurangi manipulasi absensi, masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan dengan baik. Penggunaan alat finger print bertujuan untuk meminimalisir manipulasi waktu kerja, namun motivasi dan kesadaran pegawai dalam mematuhi waktu kerja tetap menjadi tantangan. Data yang menunjukkan ketidakhadiran pegawai yang cukup signifikan menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam penerapan sistem reward and punishment yang efektif untuk meningkatkan disiplin. Evaluasi ini juga menekankan pentingnya penyesuaian kebijakan berdasarkan fakta yang ada untuk memastikan bahwa kebijakan disiplin dapat diterapkan dengan lebih efektif.

Orientasi masa kini dan masa lampau dalam evaluasi kebijakan menekankan pentingnya pencapaian tujuan saat ini sambil mempertimbangkan pelajaran dari masa lalu. Evaluasi yang dilakukan di BKPSDM Kota Palembang mencerminkan bagaimana kebijakan disiplin yang diterapkan saat ini dapat diperbaiki berdasarkan pengalaman dan data historis. Penerapan sistem absensi manual sebelum penggunaan finger print dianggap kurang efektif dalam mengontrol kedisiplinan pegawai. Walaupun teknologi finger print telah mengurangi manipulasi, masih diperlukan langkah-langkah motivasi tambahan untuk meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap waktu kerja. Evaluasi ini menegaskan bahwa pengawasan terhadap kinerja pegawai harus dilakukan secara berkelanjutan dan berdasarkan data historis untuk memastikan kebijakan yang ada tetap relevan dan efektif. Misalnya, perubahan dalam kebijakan absensi yang didasarkan pada evaluasi data historis dapat membantu memperbaiki penerapan disiplin pegawai di masa depan. Evaluasi ini juga menunjukkan bahwa adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan organisasi adalah penting untuk memastikan bahwa kebijakan disiplin tetap efektif.

Terakhir, dualitas nilai mencakup tujuan ganda dari suatu kebijakan, yaitu untuk mencapai target yang diinginkan serta sebagai acuan dalam penentuan kebijakan di masa depan. Di BKPSDM Kota Palembang, penerapan kebijakan disiplin tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai tetapi juga untuk menjadi acuan dalam perumusan kebijakan-kebijakan berikutnya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui ASN Award dan seleksi agen perubahan sebagai bagian dari pengembangan budaya kerja yang disiplin. Program-program ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mempromosikan pegawai yang menunjukkan integritas dan kinerja tinggi, diharapkan dapat menjadi panutan bagi pegawai lainnya. Namun, dualitas nilai ini juga menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara imbalan dan hukuman sebagai bagian dari strategi pengelolaan disiplin. Program pengembangan yang diarahkan pada pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi harus diimbangi dengan sistem hukuman bagi yang tidak patuh untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif.

Secara keseluruhan, evaluasi penerapan disiplin pegawai di BKPSDM Kota Palembang sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 menunjukkan beberapa kemajuan namun juga menghadapi tantangan. Meskipun penerapan jam kerja dan absensi sudah sesuai dengan regulasi, masih terdapat masalah ketidaksiplinan yang memerlukan perhatian serius. Data yang diperoleh dari absensi finger print dan alasan ketidakhadiran menunjukkan bahwa meski teknologi sudah

diterapkan, motivasi dan kepatuhan pegawai masih perlu ditingkatkan. Evaluasi ini menggarisbawahi pentingnya pengawasan dan penyesuaian kebijakan secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan disiplin pegawai dapat tercapai dengan optimal. Selain itu, diperlukan langkah-langkah tambahan seperti pemberian reward dan penerapan sistem pengawasan yang lebih ketat untuk mendorong kedisiplinan yang lebih baik di kalangan pegawai. Evaluasi berkelanjutan dan pembaruan kebijakan akan membantu BKPSDM Kota Palembang dalam menghadapi tantangan disiplin dan mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam pelayanan publik. Penyesuaian terhadap kebijakan dan penerapan teknologi yang sesuai, serta penekanan pada motivasi dan pengawasan yang efektif, merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif di masa depan.

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Evaluasi Penerapan Disiplin Pegawai Sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 Pada Kantor BKPSDM Kota Palembang

Evaluasi penerapan disiplin pegawai sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memainkan peran krusial dalam menilai efektivitas dan kepatuhan terhadap peraturan disiplin di Kantor BKPSDM Kota Palembang. PP 53/2010 menetapkan standar disiplin yang harus diikuti oleh pegawai negeri sipil (PNS) untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dengan baik, sesuai dengan waktu dan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, analisis faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi evaluasi penerapan disiplin dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai implementasi kebijakan ini. Berdasarkan teori evaluasi kebijakan William Dunn, faktor-faktor ini dapat dikelompokkan dalam indikator seperti Fokus Nilai, Interdependensi Fakta Nilai, Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau, serta Dualitas Nilai.

Faktor pendukung utama adalah fokus nilai yang mencakup hak dan kewajiban pegawai terkait dengan penerapan disiplin. Dalam konteks ini, penerapan sistem reward seperti tunjangan, uang lembur, dan uang makan berperan penting dalam mendukung kedisiplinan pegawai. Pegawai yang disiplin akan mendapatkan imbalan yang memadai, sehingga memberikan motivasi tambahan untuk mematuhi peraturan. Reward ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta menciptakan budaya disiplin yang lebih baik di lingkungan kantor. Dengan adanya sistem penghargaan yang jelas, pegawai akan merasa dihargai atas usaha dan kinerjanya, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk terus menunjukkan sikap disiplin dalam pekerjaan mereka.

Interdependensi fakta nilai merupakan faktor pendukung berikutnya. Faktor ini berhubungan dengan bagaimana kebijakan disiplin berintegrasi dengan peraturan lain yang berlaku. Keppres Nomor 68 Tahun 1995 yang menetapkan waktu kerja bagi instansi pemerintah sebagai 37 jam 30 menit dalam seminggu, baik untuk lima atau enam hari kerja, memberikan kerangka kerja yang jelas untuk penilaian disiplin. Adanya aturan yang konsisten mengenai waktu kerja memudahkan pengawasan dan evaluasi penerapan disiplin. Pegawai yang mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan akan lebih mudah dikenai reward atau punishment sesuai dengan kebijakan. Dengan adanya pedoman waktu yang jelas, evaluasi penerapan disiplin menjadi lebih objektif dan terukur, karena setiap pegawai diharapkan mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan tanpa kecuali.

Orientasi masa kini dan masa lampau mencakup evaluasi penerapan disiplin berdasarkan perkembangan teknologi dan praktik sebelumnya. Implementasi sistem absensi finger print menggantikan absensi manual adalah contoh bagaimana teknologi dapat memperbaiki akurasi pencatatan kehadiran pegawai. Sistem absensi finger print diharapkan dapat mengurangi manipulasi data kehadiran dan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dengan teknologi ini, pegawai tidak dapat memanipulasi waktu kehadiran mereka, yang pada gilirannya diharapkan dapat mengurangi ketidakhadiran dan keterlambatan. Namun, meskipun teknologi ini lebih canggih, masih ada tantangan dalam memastikan bahwa semua pegawai mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan. Evaluasi penerapan sistem absensi ini menunjukkan bahwa meskipun ada perbaikan, masih perlu adanya pengawasan tambahan untuk memastikan kepatuhan pegawai.

Dualitas nilai dalam kebijakan disiplin menunjukkan adanya tujuan ganda dari kebijakan tersebut. Kebijakan disiplin tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, tetapi juga untuk memberikan panduan bagi perumusan kebijakan di masa depan. Program-program seperti ASN Award dan seleksi agen perubahan bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mencapai kinerja yang baik dan menunjukkan kedisiplinan. Selain itu, kebijakan disiplin yang diterapkan harus dapat diperbaiki dan disesuaikan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitasnya. Dengan demikian, kebijakan ini berfungsi sebagai acuan dan bahan evaluasi untuk kebijakan disiplin di masa depan, memastikan bahwa penerapan kebijakan selalu relevan dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor penghambat utama adalah dualitas nilai dalam kebijakan disiplin. Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, penerapannya seringkali menghadapi tantangan dalam mencapai target yang diinginkan. Misalnya, program reward dan punishment yang diterapkan mungkin tidak sepenuhnya efektif jika tidak disertai dengan pengawasan dan penegakan yang konsisten. Dualitas nilai menuntut adanya keseimbangan antara penerapan kebijakan disiplin dan evaluasi untuk perumusan kebijakan yang lebih baik di masa depan. Jika kebijakan disiplin tidak mampu mengatasi permasalahan yang ada atau tidak diterapkan secara konsisten, maka efektivitasnya akan terhambat. Hal ini menuntut adanya evaluasi yang mendalam dan penyesuaian yang tepat untuk memastikan kebijakan disiplin dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Peraturan yang jelas dan dipahami dengan baik oleh pegawai merupakan faktor penting dalam penerapan disiplin. Penerapan PP 53/2010 memerlukan pemahaman yang mendalam mengenai aturan dan ketentuan yang berlaku. Pegawai yang memahami peraturan dengan baik akan lebih mudah mematuhi ketentuan yang ada dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan. Peraturan yang baik harus mencakup batasan hak dan kewajiban pegawai, serta memberikan efek jera bagi pelanggar. Implementasi peraturan yang konsisten dan tegas akan memperkuat kedisiplinan pegawai, dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, peraturan berfungsi sebagai dasar untuk menciptakan disiplin yang efektif di lingkungan kerja.

Sarana dan prasarana yang memadai juga berperan penting dalam mendukung disiplin pegawai. Keberadaan sarana seperti alat absensi finger print, kondisi kantor yang nyaman, dan fasilitas pendukung lainnya mempengaruhi efektivitas penerapan disiplin. Sarana yang baik akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas dan memastikan bahwa mereka dapat memenuhi kewajiban mereka dengan baik. Selain itu, fasilitas pendukung yang memadai akan meningkatkan ketertiban dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Sarana dan prasarana yang tidak memadai dapat menjadi hambatan bagi disiplin pegawai, karena pegawai mungkin mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sarana dan prasarana yang diperlukan tersedia dan dalam kondisi yang baik untuk mendukung penerapan disiplin.

Evaluasi penerapan disiplin pegawai di Kantor BKPSDM Kota Palembang berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 mengungkapkan berbagai faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi efektivitas kebijakan. Faktor pendukung seperti fokus nilai, interdependensi fakta nilai, orientasi masa kini dan masa lampau, serta dualitas nilai memainkan peran penting dalam memperkuat penerapan disiplin. Namun, tantangan seperti dualitas nilai dalam kebijakan dan faktor lain seperti pemahaman peraturan serta sarana dan prasarana yang memadai juga perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam penerapan sistem reward dan punishment yang konsisten serta dukungan dari sarana dan prasarana yang memadai. Evaluasi yang menyeluruh dan penyesuaian kebijakan yang tepat akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif, mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.

SIMPULAN

Evaluasi penerapan disiplin pegawai di Kantor BKPSDM Kota Palembang berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 menunjukkan kemajuan, namun juga menghadapi tantangan. Meskipun teknologi absensi finger print telah mengurangi manipulasi, masalah ketidakhadiran pegawai masih ada. Evaluasi menggarisbawahi perlunya sistem reward yang efektif, penyesuaian kebijakan berdasarkan data nyata, dan adaptasi teknologi. Fokus nilai harus memotivasi pegawai melalui reward, sedangkan interdependensi fakta nilai dan orientasi masa lalu menunjukkan pentingnya penyesuaian kebijakan berkelanjutan. Dualitas nilai menekankan perlunya keseimbangan antara imbalan dan hukuman. Untuk mencapai disiplin yang optimal, BKPSDM perlu meningkatkan sistem pengawasan dan memperbaiki kebijakan secara berkala.

Evaluasi penerapan disiplin pegawai di Kantor BKPSDM Kota Palembang berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 mengungkapkan berbagai faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi efektivitas kebijakan ini. Faktor pendukung utama termasuk sistem reward yang mendorong kepatuhan pegawai serta integrasi dengan peraturan lain seperti Keppres Nomor 68 Tahun 1995, yang memberikan kerangka waktu kerja yang jelas. Teknologi seperti sistem absensi finger print juga membantu mengurangi manipulasi data kehadiran. Namun, tantangan utama mencakup dualitas nilai dalam kebijakan yang mengharuskan keseimbangan antara imbalan dan hukuman, serta pemahaman peraturan yang memadai oleh pegawai. Sarana dan prasarana yang memadai juga berperan penting, karena fasilitas yang baik mendukung pelaksanaan tugas dan kedisiplinan pegawai. Evaluasi ini menunjukkan perlunya penyesuaian kebijakan secara berkelanjutan dan pengawasan yang konsisten untuk meningkatkan disiplin pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176–184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Azhima, F., Batubara, B. M., & Angelia, N. (2022). Analisis Penanganan Anak Putus Sekolah Di Kampung Nelayan Kecamatan Medan Belawan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 56–68. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1184>
- Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.283>
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 1–30.
- 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.
- Effendi, H. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dari Finansial , Psikologi , Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai The Influence Of Motivational Factors Of Financial , Psychological , And Social To Employee Work Achievement Seorang Kepala. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 7(1), 17–32.
- Hastuti, S., Harahap, H., & Hartono, B. (2022). Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 627–635. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1260>
- Hidayat, F. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 196–214.
- Holil, M., & Kinanti, D. G. (2023). Eksistensi Pasar Media di Indonesia: Studi pada Bisnis Media Indosiar. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 1727–1736. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1430>
- Jaffisa, T., Kadir, A., & Harahap, D. (2018). PERANAN CAMAT DALAM PENGAWASAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN MEDAN LABUHAN KOTA MEDAN. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 7(2), 94. <https://doi.org/10.31289/jap.v7i2.1331>



- Kadir, A. (2014). Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(1), 85–107. https://www.google.com/search?safe=strict&ei=_P-mXPnMJ63az7sP1ryRwA0&q=Anggraini%2C+R.+D.+%282013%29.+Transparansi%2C+Partisipasi%2C+dan+Akuntabilitas+Pengelolaan+Anggaran+Dana+BOS+Dalam+Program+RKAS+di+SDN+Pakar keling+VIII+Surabaya.+Kebijakan+Dan+Manajem
- Maruapey, M. H., & Rusli, B. (2018). Anomali Prosedur Pemilihan Kepala Pemerintahan Negeri di Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 8(2), 186. <https://doi.org/10.31289/jap.v8i2.1903>
- Maulina, C. S., & Achmad, N. (2020). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Idi Work Culture of the State Civil Apparatus at the Idi Tunong Subdistrict Office of East Aceh Regency. *PERSPEKTIF*, 9(2), 270–284.
- Pinem, J. P., Barus, U. M., & Isnaini, I. (2023). Pelaksanaan Perjanjian Bagi Hasil Pohon Aren terhadap Petani dan Pemilik di Desa Juhar Ginting Sada Nioga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2271–2290. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1556>
- Pramawati, A. A. I. A., & Sri Widnyani, , Ida Ayu Putu. (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagwaian Dearah Kabupaten Klungkung. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 2(3), 204–225. <https://doi.org/10.25077/jakp.2.3.204-225.2017>
- Pratama, T. H., Purba, A., & Kusmanto, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1325–1333. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1411>
- Rahman, F. (2022). Analisis Prediksi Finansial Distress dengan Metode Altman Z-Score dan Springate Sebelum dan Selama Covid- 19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1000>
- Saragih, E. E., Mustamam, & Mukidi. (2019). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol 2, No.(1).
- Sebayang, H. S. R., Sihombing, M., & Warjio, W. (2022). Reformasi Birokrasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Karo. *Perspektif*, 11(4), 1476–1486. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7215>
- Sihombing, E. E., & Sihombing, M. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA UNTUK MENCIPTAKAN KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN) Jl . Prof . Sofyan No . 1 Kampus-USU Medan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 146–158.
- Sinulingga, L. O. B., Nasution, M. H. T., & Batubara, B. M. (2019). Implementasi Kebijakan Pajak Progresif Bagi Kendaraan Bermotor. *Perspektif*, 7(1), 19. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v7i1.2522>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Sri Mahdani, S. M. & N. S. S. S. (2022). Kabupaten Batu Bara Implementation of Regulation Number 50 of 2017 concerning Discipline of Civil Servants at Regional Secretariats Coal District. *Perspektif*, 11(2), 797–808.
- Sukrianto, A., & Saharuddin, E. (2021). Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(1), 135–142. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v3i2.605>
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594–600. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>