

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori

2.1.1. Definisi Kebijakan Publik

Istilah kebijakan lebih sering dan secara luas dipergunakan dalam kaitannya dengan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan pemerintah serta perilaku negarapada umumnya, atau seringkali diberikan makna sebagai tindakan politik. Kebijakan publik yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi persoalan- persoalan yang muncul di tengah masyarakat untuk dicarikan jalan keluar baik melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, keputusan pejabat birokrasi dan keputusan lainnya termasuk peraturan daerah, keputusan pejabat politik dan sebagainya.

Thomas R. Dye (dalam Wahab, 2016:14) yang menyatakan bahwa kebijakan publik ialah “*whatever goverments choose to do or not to do*” (pilihan tindakan apapun yang dilakukan atau tidak ingin dilakukan oleh pemerintah).

W.I. Jenkis (dalam Wahab, 2016:15), merumuskan kebijakan publik sebagaiberikut: “*A set of interrelated decisions taken by a political actor or group of actors concerning the selection of goals and the means of achieving them within a specified situation where these decisions should, in principle, be within the power of these actors to achieve*”

(serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor, berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam situasi. Keputusan- keputusan itu

pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut).

Chief J.O. Udoji, seorang pakar dari Nigeria (dalam Wahab, 2016:15), telah mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*an sanctioned course of action addressed to a particular problem or group of related problems that affect society at large*” (suatu tindakan bersanksi yang mengarah pada suatu tujuan tertentu yang saling berkaitan dan memengaruhi sebagian besar warga masyarakat).

Lemieux (dalam Wahab, 2016:15), merumuskan kebijakan publik sebagai berikut: “*The product of activities aimed at the resolution of public problems in the environment by political actors whose relationships are structured. The entire process evolves over time*” (produk aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk memecahkan masalah-masalah publik yang terjadi di lingkungan tertentu yang dilakukan oleh aktor-aktor politik yang hubungannya terstruktur. Keseluruhan proses aktivitas itu berlangsung sepanjang waktu).

Gerston (dalam Wahab, 2016:8), kebijakan publik itu dibuat dan dijalankan oleh “*people who have been authorized to act by popular consent and in accordance with established norms and procedures*”(orang yang telah diberi wewenang untuk bertindak dengan persetujuan populer dan sesuai dengan norma- norma dan prosedur).

James Anderson (dalam Wahab, 2016:8). yang menyatakan bahwa kebijakan itu ialah suatu “*purposive course of action or inaction undertaken by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*” (langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau

sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi).

Webster (dalam Widodo, 2007: 86) implementasi diartikan sebagai “*to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); *to give practical effects to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)”. Implementasi berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu tertentu.

Donald S. Van Mater dan Carl E. Va (dalam Widodo, 2007: 86) Implementasi, kebijakan menekankan pada suatu tindakan, baik yang dilakukan oleh pihak pemerintah maupun individu (atau kelompok) swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan sebelumnya. Pada suatu saat tindakan-tindakan ini, berusaha mentransformasikan keputusan-keputusan menjadi pola-pola operasional serta melanjutkan usaha-usaha tersebut untuk mencapai perubahan, baik besar maupun kecil yang diamanatkan oleh keputusan-keputusan tertentu.

Mazmanian dan Sabatier (dalam Widodo, 2007: 87) Makna implementasi dengan mengatakan bahwa Hakikat utama implementasi kebijakan adalah memahami apa yang seharusnya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman tadi mencakup usaha-usaha untuk mengadministrasikannya dan untuk menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Wildasky (dalam Widodo, 2007: 19) mengemukakan bahwa “ *Policy analysis is an creating problems that can be solved*”. Dunn (dalam Widodo,

2007: 20) juga mendefinisikan analisis kebijakan sebagai “the process of producing knowledge of and in policy process.” Sedangkan Leslie A. Pal (dalam Widodo, 2007: 20) menegaskan bahwa “*policy analysis will be defined as the disciplined application of intellect to public problems.*”

2.1.2. Implementasi Kebijakan Publik

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (2014:64) adalah “ *to provide the means for carrying out*” (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)”.

Sementara Donald S. Van Metter dan Carl E. Va dalam Widodo (2010:86) memberikan Pengertian implementasi dengan mengatakan :*Policy implementation encompasses at the Achievement of objectives set forth in prior policy decision. This include both one time efforts To transform decisions into operational terms, as well as contiuning efforts to achive the large And small changes mandated by policyy decision.*

Menurut Joko Widodo (2010:88), memberikan kesimpulan pengertian bahwa : Implementasi merupakan suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber yang termasuk manusia, dana dan kemampuan organisasional yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta (individu ataukelompok). Proses tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan. Sebuah implementasi kebijakan yang melibatkan banyak organisasi dan tingkatan birokrasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Menurut Wahab (2005:63) “implementasi kebijakan dapat dilihat dari sudut

pandang:

1. Pembuat kebijakan
2. Pejabat-pejabat pelaksana di lapangan
3. Sasaran kebijakan (target group).

Kemudian Menurut Grindle dalam Winarno (2014: 149) memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa: secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan yang bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Dengan memperhatikan indikator keberhasilan dari suatu implementasi maka akan menjadikan kegiatan berjalan dengan baik sebagaimana mestinya, oleh karena itu implementasi dianggap sangat penting di dalam membentuk suatu kegiatan agar dengan mudah dapat mencapai tujuan.

Perlu disadari bahwa dalam melaksanakan implementasi suatu kebijakan tidak selalu berjalan mulus. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Untuk menggambarkan secara jelas variabel atau faktor-faktor yang berpengaruh penting terhadap implementasi kebijakan publik serta guna penyederhanaan pemahaman, maka akan digunakan model-model implementasi kebijakan.

Terdapat banyak model implementasi menurut para ahli, diantaranya model implementasi kebijakan publik.

Dalam pandangan Edwards III, (dalam Subarsono 2011:90) terdapat 4 variabel yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain, yakni: (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi

keempat faktor tersebut juga saling berhubungan satu sama lain, maka dari itu dalam penelitian ini maka peneliti memilih pendelatan yang dikemukakan oleh Edwards III (dalam Subarsono 2011:90). Hal ini disebabkan peneliti menggunakan teori Edwars karena permasalahan yang ada di lokasi penelitian mendekati teori Edward, adapun yang dikemukakan oleh Edward bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi 4 variabel untuk lebih jelasnya peneliti memaparkan teori tersebut sebagai berikut :

1. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran. Ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan aspek komunikasi ini, yaitu:

1. Transmisi, yaitu penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu hasil implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam proses transmisi ini yaitu adanya salah pengertian, hal ini terjadi karena komunikasi implementasi tersebut telah melalui beberapa tingkatan birokrasi, sehingga hal yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan.
2. Kejelasan informasi, dimana komunikasi atau informasi yang

diterima oleh para pelaksana kebijakan harus jelas dan tidak membingungkan kejelasan informasi kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi kebijakan, dimana pada tataran tertentu para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan, tetapi pada tataran yang lain maka hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Konsistensi informasi yang disampaikan, yaitu perintah ataupun informasi yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah jelas dan konsisten untuk dapat diterapkan dan dijalankan. Apabila perintah yang diberikan seringkali berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

2. Sumber daya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

- a. Staf (*staff*), kuantitas dan kualitas pelaksana yang memadai merupakan hal yang penting dalam implementasi kebijakan.
- b. Informasi (*information*) yang dibutuhkan guna pengambilan

keputusan.

- c. Kewenangan (*authority*) tugas dan tanggung jawab.
- d. Fasilitas (*facilities*) yang dibutuhkan dalam pelaksanaan.

3. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki implementor apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau presefektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Berbagai pengalaman pembangunan dinegara-negara dunia ketiga menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul dinegara-negara dunia ketiga, seperti Indonesia adalah contoh konkrit darirendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program pembangunan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang (*standard operating procedures* atau *SOP*). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bentuk bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak

fleksibel.

- a. Adanya suatu SOP (*Standard Operation Procedure*) yang mengatur tata aliran pekerjaan dan pelaksana program. SOP juga memberikan keseragaman dalam tindakan para pegawai dalam organisasi yang kompleks dan luas, dimana dalam pelaksanaannya dapat menghasilkan fleksibilitas yang sangat baik (seseorang dapat dipindahkan dari suatu lokasi ke lokasi yang lain) serta adanya keadilan dalam pelaksanaan aturan.
- b. Fragmentasi (*fragmentation*) adalah adanya penyebaran tanggung jawab pada suatu area kebijakan di antara beberapa unit organisasi. Adapun akibat dari adanya fragmentasi, yaitu menyebabkan penyebaran tanggung jawab dan hal ini mengakibatkan koordinasi atas kebutuhan atas kewenangan untuk menyelesaikan masalah yang timbul kadangkala tersebar di antara beberapa unit birokrasi. Oleh sebab itu perlu adanya kekuatan pemusatan koordinasi antara yang terkait dan hal tersebut bukan hal yang mudah.

Dari beberapa teori yang dijelaskan diatas maka peneliti menggunakan Teori dari Edward III, peneliti berpendapat bahwa teori Edward III dapat mewakili dan menjawab dari identifikasi permasalahan dan peneliti menganggap ada yang salah dengan komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur organisasi sehingga Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kurang maksimal penerapannya oleh karena itu peneliti beralasan ingin

menggunakan teori Edward III.

2.1.3. Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan

Menurut Bambang Sunggono, implementasi kebijakan beberapa faktor penghambat, yaitu :

a. Isi kebijakan

Pertama, implementasi kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua, karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstren dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Ketiga, kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Keempat, penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

b. Informan

Implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

c. Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasinya tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

d. Pembagian Potensi

Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi para pelaku yang terlibat dalam implementasi. Dalam hal ini berkaitan dengan diferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau di tandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas (Bambang Sunggono, 2012 : 149-153). Adanya penyesuaian waktu khususnya bagi kebijakan-kebijakan yang *kontroversial* yang lebih banyak mendapat penolakan warga masyarakat dalam implementasinya.

Menurut James Anderson yang dikutip oleh Bambang Sunggono, faktor-faktor yang menyebabkan anggota masyarakat tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, yaitu :

- a. Adanya konsep ketidakpastian selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa perturan perundang-undangan atau kebijakan publik, yang bersifat kurang mengikat individu-individu.
- b. Karena anggota masyarakat dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau

bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah;

- c. Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat diantara anggota masyarakat yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum.
- d. Adanya ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan “ukuran” kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidapatuhan orang pada hukum atau kebijakan publik:
- e. Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dimuat masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat. (Bambang Sunggono, 2012).

Suatu kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif bagi anggota-anggota masyarakat. Dengan kata lain, tindakan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara. Sehingga apabila perilaku atau perbuatan mereka tidak sesuai dengan keinginan pemerintah atau negara, suatu kebijakan publik tidaklah efektif.

2.1.4. Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan bila dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai faktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan (Budi Winarno, 2012:102). Adapun syarat-syarat untuk dapat mengimplementasikan kebijakan negara secara sempurna menurut Teori Implementasi Brian W.Hogwood dan Levis A.Gun yang dikutip

Solichin Abdul Wahab, yaitu :

- a. Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan atau instansi pelaksana tidak akan mengalami gangguan atau kendala yang serius. Hambatan-hambatan tersebut mungkin sifatnya fisik, politik dan sebagainya.
- b. Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai.
- c. Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia.
- d. Kebijakan yang akan diimplementasikan didasarkan oleh suatu hubungan kasualitas yang handal.
- e. Hubungan kasualitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya.
- f. Hubungan salib ketergantungan kecil.
- g. Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- h. Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
- i. Komunikasi dan koordinasi yang sempurna.
- j. Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. (Solichin Abdul Wahab,2010:71-78).

Menurut Teori Implementasi Kebijakan George Edward III yang dikutip oleh Budi winarno, faktor-faktor yang mendukung kebijakan, yaitu :

1. Komunikasi

Ada tiga hal yang dibahas dalam proses penting yang dibahas dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan (*clarity*).

Faktor pertama yang mendukung implementasi kebijakan adalah transmisi. Seorang pejabat yang mengimplementasikan keputusan harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Faktor kedua yang mendukung implementasi kebijakan adalah kejelasan, yaitu bahwa petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi komunikasi tersebut harus jelas. Faktor ketiga yang mendukung implementasi kebijakan adalah konsistensi, yaitu jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.

2. Sumber-sumber

Sumber-sumber penting yang mendukung implementasi kebijakan meliputi : sifat yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitasnya dapat menunjang pelaksanaan pelayanan publik.

3. Disposisi

Kecenderungan-kecenderungan atau tingkah laku-tingkah laku. Kecenderungan dari para pelaksana mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana berikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu yang dalam hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

4. Struktur birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara

keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan, baik itu struktur pemerintah dan juga organisasi-organisasi swasta (Budi Winarno, 2012: 126-151).

2.1.5. Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Kebijakan

Peraturan perundang-undangan merupakan sarana bagi implementasi kebijakan publik. Suatu kebijakan akan menjadi efektif apabila dalam perubahan maupun implementasinya didukung oleh sarana-sarana yang memadai. Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi agar suatu kebijakan dapat terlaksana dengan baik, yaitu:

- a. Peraturan hukum ataupun kebijakan itu sendiri, dimana terdapat kemungkinan adanya ketidakcocokan-ketidakcocokan antara kebijakan-kebijakan dengan hukum yang tidak tertulis atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat.
- b. Mentalitas petugas yang menerapkan hukum atau kebijakan Para petugas hukum (secara formal) yang mencakup hakim, jasa, polisi, dan sebagainya harus memiliki mental yang baik dalam melaksanakan (menerapkan) suatu perundang-undangan atau kebijakan. Sebab apabila terjadi yang sebaliknya, maka akan terjadi gangguan-gangguan atau hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakan/peraturan hukum.
- c. Fasilitas, yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan suatu peraturan hukum. Apabila suatu peraturan perundang-undangan ingin terlaksana dengan baik, harus pula ditunjang oleh fasilitas-fasilitas yang memadai agar tidak menimbulkan gangguan-gangguan atau

hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

- d. Warga masyarakat sebagai obyek, dalam hal ini diperlukan adanya kesadaran hukum masyarakat, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat seperti yang dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan (Bambang Sunggono, 1994: 158).

2.1.6. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005,444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan Sastrhodiwiryo (2018, 291) mengungkapkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Gie *dalam* Hasibuan (2013) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kestiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

Dari beberapa pengertian mengenai disiplin kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam setiap organisasi mampu menghasilkan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi tersebut.

2.1.7. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara, (2013:129) mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja.

a. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi, tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-

peraturan instansi.

Pemimpin instansi mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja keras peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.8. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang mempunyai

kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
4. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun diluar kantor.
6. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau/melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
7. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
8. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
9. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
10. Dampak Negatif adalah dampak yang menimbulkan turunya harkat, martabat, citra,kepercayaan, nama baik dan/atau mengganggu kelancaran

pelaksanaan tugas unit kerja, instansi, dan/ atau pemerintah/negara.

11. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendaya gunaan aparatur negara.

2.1.9. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari

Bagian Kedua kewajiban adapun Pasal 3 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah PNS wajib:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan

8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 4, Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, PNS wajib:

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

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah PNS dilarang:

- a. Menyalahgunakan wewenang;

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

Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

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

Adapun Pasal 6, Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f diatur dalam Peraturan Menteri.

2.1.10. Pejabat yang Mempunyai Wewenang Menghukum

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang

berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Adalah Pejabat yang Berwenang Menghukum terdiri atas :

- a. Presiden; untuk jenis hukuman disiplin
- b. Pejabat Pembina Kepegawaian;
- c. Kepala Perwakilan Republik Indonesia;
- d. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara;
- e. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara;
- f. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara; dan
- g. Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara.

2.1.11. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin ASN dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan

sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Adapun beberapa rangkuman Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri, adalah BAB III Hukuman Disiplin :

- a. Pasal 7, PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi Hukuman Disiplin.
- b. Bagian Kedua, Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin. Pasal 8.
 - (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
 - (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; atau
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

(4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf c terdiri atas:

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sebagai PNS.

(5) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8

ayat huruf a dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan :

- a. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran negatif pada unit Kerja;
- b. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f yang berdampak pada Unit Kerja berupa:
 1. Teguran lisan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 2. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6(enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- (6) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat huruf b dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:
- a. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.
 - b. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f berupa:
 - 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 - 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh

lima persen) selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu tahun).

(7) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat

(1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:

- a. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/ atau pemerintah.
- b. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b berupa:
 - 1) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 2) Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun);
 - 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan

sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28(dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu), tahun; dan

- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

2.2. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Skripsi Andi Yeni Yuniarti, Universitas Hasanuddin, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan judul: “Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui penegakan aturan disiplin dan penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin dengan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai masalah yang diteliti dan penelitian pustaka dengan mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen tertulis, buku-buku, laporan-laporan, serta peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan penelitian ini serta ditunjang

- oleh data sekunder. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan aturan disiplin ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan belum optimal sedangkan penerapan hukuman disiplin telah sesuai dengan aturan disiplin ASN yaitu Peraturan Pemerintah.
2. Penelitian skripsi Andreas Kriswanto Eko Saputra, Universitas Tanjungpura Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan judul: “Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya”. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui penegakan aturan disiplin dan penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten berdasarkan Peraturan Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin dengan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai masalah yang diteliti dan penelitian pustaka dengan mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen tertulis, buku-buku, laporan-laporan, serta peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan penelitian ini serta ditunjang oleh data sekunder. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan aturan disiplin ASN di Kecamatan Sungai Raya belum optimal sedangkan penerapan hukuman disiplin telah sesuai dengan aturan disiplin ASN yaitu Peraturan Pemerintah.

2.3. Kerangka Pemikiran

Implementasi merupakan suatu keputusan untuk mencapai sasaran tertentu, maka untuk merealisasikan pencapaian sasaran tersebut diperlukan serangkaian aktivitas pelaksanaannya. Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dalam pandangan Edward III yang dikutip dalam buku Subarsono (2011:90), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

1. Komunikasi

Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan, variabel komunikasi, yaitu:

- a. Transmisi
- b. Kejelasan Informasi
- c. Konsistensi Informasi yang disampaikan

2. Faktor Sumberdaya

Sumber daya meliputi empat komponen yaitu:

- a. Staff yang cukup (jumlah dan mutu);
- b. Informasi yang dibutuhkan;
- c. Authority, kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab;
- d. Sarana yang dibutuhkan dalam pelaksana.

3. Disposisi

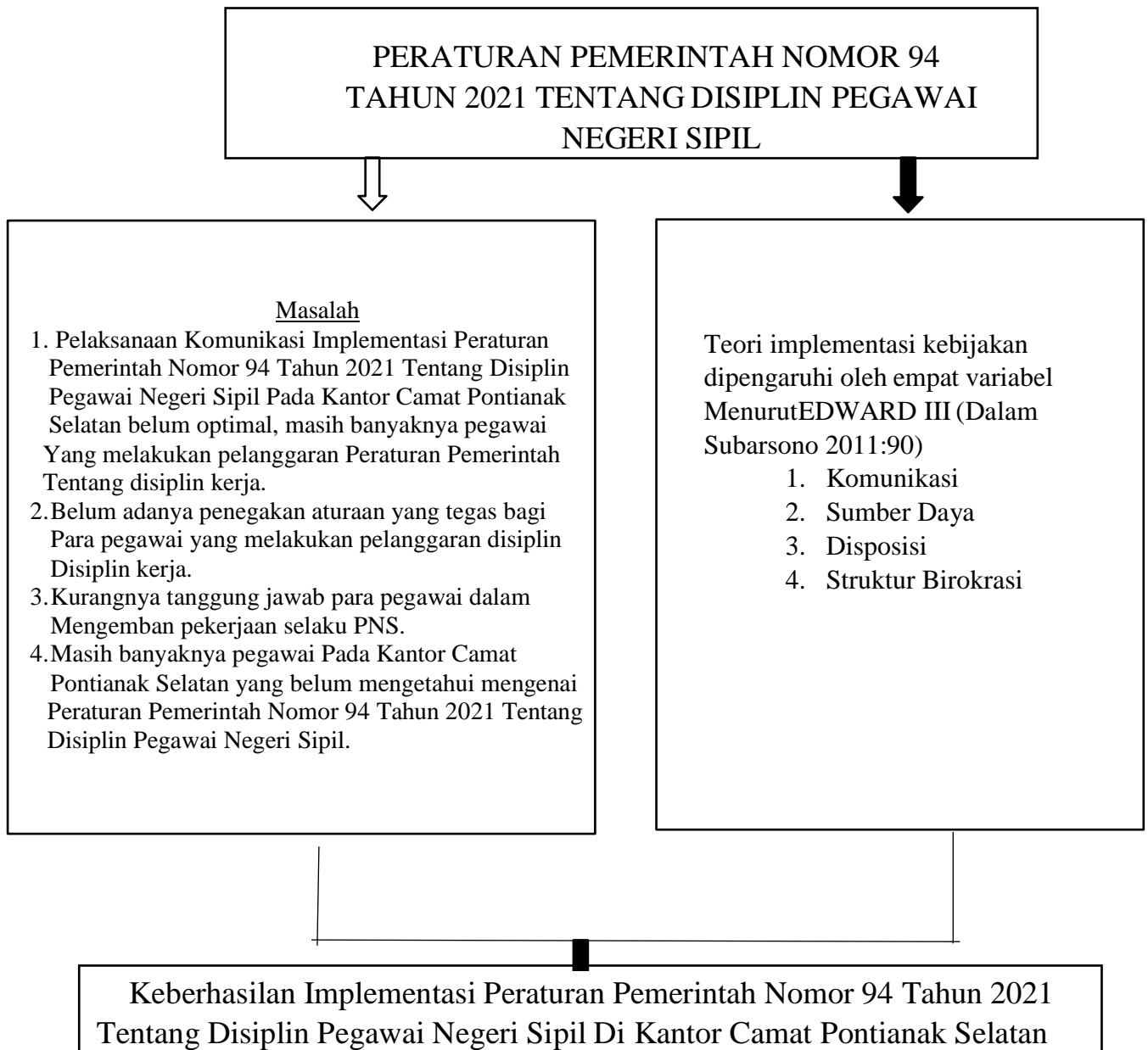
Pelaksanaan yang mempunyai sikap komiten dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang (*standard operating procedures* atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini agar lebih terarah dapat dibangun suatu bagan pemikiran dalam pelaksanaan penelitian sehingga arah pemikiran dalam penulisan Proposal ini lebih jelas dapat dilihat dari Skema atau kerangka pemikiran berikut ini.

Gambar 2.1
Alur Pikir Penelitian



2.4.Pertanyaan Penelitian

- 1.Apakah yang mempengaruhi Komunikasi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Pontianak Selatan ?
- 2.Apakah yang mempengaruhi sumberdaya Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Pontianak Selatan ?
- 3.Apakah disposisi mempengaruhi dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Pontianak Selatan ?
- 4.Apakah struktur birokrasi mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Pontianak Selatan ?