

Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu

Maria De Fatima Barros

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana
Korespondensi penulis: fatimabarros0404@gmail.com

Saryono Yohanes

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Yoh. G. Tuba Helan

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Abstract. *The implementation of Government Regulation Number 94 concerning Civil Servant Discipline at the Belu Regency Education and Culture Office has not been fully effective where there are still violations of civil servant discipline including violations of time discipline and work discipline such as arriving late, leaving early, leaving the office and work for personal interests. The problems in this thesis are (1) How is the Effectiveness of the Implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Belu Regency Education and Culture Office? (2) What are the Factors that hinder the Effectiveness of the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Belu Regency Education and Culture Office? This research is a normative legal research supported by empirical legal research where the data is obtained directly from the research location by observation and interviews. to compare the applicable regulations with the reality that occurs in society and use qualitative descriptive juridical analysis. The results of this study indicate that (1) the local government of Belu Regency has provided TPP (Income Improvement Allowance) as an appreciation from the government, especially from the leader of the region related to work discipline. where employees who are absent are not in accordance with the provisions of working hours, the TPP of these employees is automatically deducted by the electronic attendance system, namely vinzer print, provisions like this, the local government has tried to maintain discipline within the scope of the State Civil Apparatus in carrying out its duties and obligations, but the system that has been implemented by this local government does not rule out the possibility of violations of discipline. These violations make the application of a provision or regulation in an agency not run effectively. (2) Factors inhibiting the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Education and Culture Office of Belu Regency, namely: civil servant awareness factors, and cultural factors.*

Keywords: ASN, Discipline, effectiveness, Implementation of government regulation number 94 of 2021, Inhibiting factors

Abstrak. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu belum sepenuhnya berjalan dengan Efektif dimana masih saja ditemukan pelanggaran disiplin PNS diantaranya pelanggaran disiplin waktu dan disiplin kerja seperti datang terlambat, pulang lebih awal, meninggalkan kantor serta pekerjaan demi kepentingan pribadi. Permasalahan pada Skripsi ini adalah (1) Bagaimanakah Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu? (2) Apasajakah Faktor yang menghambat Efektivitas pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu? Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang bersifat normatif di tunjang oleh penelitian hukum empiris dimana datanya diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian dengan observasi dan wawancara. untuk membandingkan peraturan yang berlaku dengan kenyataan yang terjadi dalam masyarakat dan menggunakan analisis secara yuridis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pemerintah daerah kabupaten belu telah memberi TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) sebagai apresiasi dari pemerintah terutama dari pemimpin wilayahnya terkait dengan disiplin kerja. dimana pegawai yang absen tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja maka TPP dari pegawai tersebut dipotong secara otomatis oleh system absen elektronik yaitu vinzer print, ketentuan seperti ini, pemerintah daerah telah berusaha akan kedisiplinan slalu terjaga dalam lingkup Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan

tugas dan kewajibannya namun sistem yang telah diterapkan pemerintah daerah ini tidak menutup kemungkinan terjadinya pelanggaran disiplin. Dimana masih di temukan pegawai yang kurang disiplin waktu dan kerja. Dimana masih ditemukan pegawai yang datang terlambat selain itu terlihat juga masih ada pegawai yang pergi atau pulang tidak sesuai dengan jam kerja .pelanggaran-pelanggaran inilah yang membuat penerapan suatu ketentuan atau peraturan dalam sebuah instansi belum berjalan secara efektif . (2) faktor penghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu yaitu: faktor kesadaran pegawai negeri sipil, dan faktor kebudayaan.

Kata Kunci: ASN, Disiplin, efektivitas, Pelaksanaan Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021, Faktor penghambat

LATAR BELAKANG

Pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah. Oleh sebab itu aparatur pemerintah haruslah memiliki karakteristik antara lain: ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi, Oleh sebab itu dengan adanya peranan aparatur pemerintah yang strategis tersebut, maka upaya pengembangan aparatur baik di tingkat pusat maupun tingkat di daerah.

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Hadjon, M. & Philipus, 2008).

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Untuk itulah agar setiap pegawai dapat meningkatkan kariernya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak

sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karier harus direncanakan. Dengan adanya perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi (Mohyi, A., 1999).

Disiplin merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan atau perkantoran untuk mencapai tujuan tertentu. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit suatu instansi untuk mewujudkan tujuannya. Seperti diketahui kemajuan suatu negara bergantung pada program pembangunan di berbagai bidang yang perlu dilaksanakan. Hal ini berjalan dengan baik apabila didukung oleh pegawai yang berkualitas, pegawai sebagai komponen kunci dari sumber daya manusia yang berperan dalam keberhasilan pengelolaan pemerintahan dan pembangunan. Artinya pejabat merupakan basis penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya. PNS memiliki kewajiban untuk mengorbankan kepentingan pribadi atau kolektif demi kebaikan negara dan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan Negara agar menjadi pegawai yang handal, provisional, dan bermoral, seorang pegawai negeri sipil harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. karena dalam instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting

yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik serta mampu menjadikan perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Cambel, 1989).

Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai negeri sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja. dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil tersebut, pemerintah telah menerbitkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil, yaitu peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan telah di ganti dengan peraturan baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Menurut M. Suparno, peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin (SAJJANA, 2023).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan landasan hukum untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Jelas dalam Pasal 1 menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur tentang ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam peraturan pemerintah ini.

Peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah di atas tidak dapat menghalangi pelanggaran disiplin pejabat. dalam praktiknya masih banyak pegawai negeri sipil yang kurang disiplin dan kurang rasa tanggung jawab dan kesadaran terhadap pekerjaannya seperti

keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal atau keluar dan masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang seharusnya, kebiasaan para pegawai yang datang hanya sekedar absen lalu pulang sehingga tugas dan kewajibannya tidak terlaksanakan dengan baik. Hal yang sama terjadi pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu dimana masih di temukan pelanggaran peraturan disiplin PNS, adanya pegawai yang datang terlambat. Pulang lebih awal dan bahkan tidak masuk kantor tanpa surat keterangan jelas pelanggaran tersebut membawa dampak secara tidak langsung pada instansi dinas pendidikan dan kebudayaan dimana kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi peneli, Bapak Antoni Suri Selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu. Mengatakan bahwa: “di kantor dinas pendidikan ini masih di temukan pelanggaran peraturan disiplin PNS diantaranya yang lebih sering yaitu datang kantor terlambat. Adapun yang Pulang lebih awal walaupun jarang sama sekali tapi ada. lalu tidak masuk kantor tanpa adanya surat keterangan. Sehingga ketidakdisiplinan tersebut membuat adanya kemacetan dalam beberapa pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan”.

masalah kedisiplinan ini jelas secara tidak langsung menimbulkann kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik. Dimana kurangnya etika pelayanan terhadap masyarakat dikarenakan tidak ada kepedulian dimana kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas serta kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur sipil Negara di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu,

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis efektivitas pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Belu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian empiris. Penelitian empiris adalah melakukan penelitian di lapangan dengan observasi dan wawancara untuk membandingkan peraturan yang berlaku dengan kenyataan yang terjadi dalam masyarakat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu. Teknik penarikan sampel dilakukan secara *proposive sampling*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara langsung dari sumber dimana penelitian akan berlangsung. Data sekunder adalah data yang diperoleh

melalui penelusuran terhadap sumber-sumber informasi berupa buku-buku, internet dan catatan tertulis yang relevan dengan tujuan dan masalah penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara calon peneliti secara langsung bertemu dengan mewawancarai pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dokumentasi, studi kepustakaan atau dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Pengolahan bahan-bahan yang sudah terkumpul kemudian diolah. Pengelolaan data hukum umumnya dilakukan dengan cara pemeriksaan data, penandaan bahan hukum, rekonstruksi bahan hukum dan sistematika bahan hukum. Data yang di peroleh dan diolah kemudian dianalisis secara diskriptif-kualitatif yaitu menguraikan data yang diperoleh kedalam kalimat yang jelas dan mudah dimengerti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu

Disiplin merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan atau perkantoran untuk mencapai tujuan tertentu. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit suatu instansi untuk mewujudkan tujuannya. seperti diketahui kemajuan suatu Negara bergantung pada program pembangunan diberbagai bidang yang perlu dilaksanakan. Hal ini berjalan dengan baik apabila didukung oleh pegawai yang berkualitas, dimana pegawai sebagai komponen kunci dari sumber daya manusia yang berperan dalam keberhasilan pengelolaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya. dan Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban untuk mengorbankan kepentingan pribadi atau kolektif demi kebaikan Negara dan masyarakat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. karena dalam instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik serta mampu menjadikan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai negeri sipil untuk lebih produktif

berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, pemerintah telah menerbitkan peraturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan telah di ganti dengan peraturan baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Sri, H., 2008).

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan sebagaimana telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya namun dalam kenyataan tidak semua pegawai negeri sipil mentaati dan mematuhi peraturan yang telah ada yaitu peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. masih ada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan tersebut diantaranya pelanggaran tentang disiplin waktu dimana pelanggaran ini diatur dalam pasal 4 huruf f peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin waktu.

Disiplin terhadap jam kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam penegakan aturan disiplin pegawai. Disiplin jam kerja yang dimaksud adalah datang ke kantor dan pulang sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu memiliki ketentuan jam kerja yaitu senin sampai kamis di mulai dari pukul 07:30 sampai 16:30 WITA sedangkan jumat dimulai dari pukul 07:30 sampai 17:30 WITA dengan ketentuan absen menggunakan Vinzer Print dan ketentuan Apel pagi sudah diatur bahwa setiap pegawai mengikuti apel pagi yang dilaksanakan di kantor bupati yaitu empat (4) kali dalam sebulan yang di laksanakan setiap Hari Senin.

Berdasarkan data yang di peroleh mengenai disiplin kerja ini pemerintah daerah memberi TPP (tunjangan perbaikan penghasilan) adalah sebagai apresiasi dari pemerintah terutama dari pimpinan wilayahnya terkait dengan disiplin jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Alfonsius Nahak Berek, beliau Mengatakan:

“Jadi dengan adanya program pemerintah yang dimana salah satunya TPP itu hanya memacu atau seolah-olah pemerintah itu mengajak untuk aparatur itu lebih rajin bekerja dalam pelayanan maka itu diberikan tunjangan itu. Dibandingkan dulu sebelum adanya absensi elektronik kita tidak bisa melakukan pengawasan karena kitakan jumlahnya cukup banyak dan kita tidak bisa tau ini dia datang dan pulang jam berapa tetapi dengan adanya vinzer print ini kita bisa tau kita bisa melihat oo ini datang jam sekian pulang jam sekian jadi hasil evaluasi itu bahwa untuk disiplin waktu itu ditekankan dengan itu pemerintah memberikan kita tambahan

penghasilan agar mereka berusaha untuk bagaimana bisa memenuhi kebutuhan itu karena ketika pegawai yang bersangkutan terlambat dengan sendirinya ia akan kurang sekian persen sudah otomatis memang, jadi ketika ia pulang duluan dengan sendirinya sudah dipotong sekian persen.

Hal yang sama di ungkapkan oleh Bapa Antoni Suri Beliau Mengatakan:

“Sebagai alat bantu untuk mengukur kehadiran tersebut sudah tersedia mesin elektronik vinzer print siapa yang tidak vinzer ya tidak hadir beda dengan sebelumnya dimana menggunakan absen manual dengan absen seperti ini bisa saja pegawai pegawai yang datang jam 08:00 tetapi isi diabsen 08:30 maka itu di temukan salah satu cara untuk mengatasi persoalan seperti ini,”

Ketentuan seperti ini, pemerintah daerah telah berusaha akan kedisiplinan slalu terjaga dalam lingkup aparatur sipil Negara dalam menjalankan tugas dan kewajibannya Namun sistem yang telah di terapkan pemerintah daerah ini tidak menutup kemungkinan masih tetap terjadinya pelanggaran disiplin. Dimana masih ditemukan pegawai yang kurang disiplin waktu dan kerja. pelanggaran-pelanggaran inilah yang membuat penerapan suatu ketentuan atau peraturan dalam sebuah instansi belum berjalan secara efektif

Menurut bapak Antoni Suri instansi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Belu telah melaksanakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dari sebelum sampai ia menjabat Sebagai Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Belu. namun dalam pelaksanaan Peraruran ini belum berjalan secara efektif karena masih ditemukan pelanggaran disiplin diantaranya pelanggaran ketentuan jam kerja dan hal ini membuktikan bahwa telah terjadi pelanggaran ketentuan Pasal 4 huruf f yaitu masuk kerja dan ketentuan jam kerja Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, walaupun menurut informasi yang di peroleh bahwa, instansi tersebut sudah menerapkan aturan disiplin jam kerja berdasarkan peraturan pemerintah tersebut tetapi masih ditemukan pelanggaran.

Adapun hasil wawancara dengan Bapa Antoni Suri yang menjadi responden dalam penelitian ini mengatakan:

“Ya belum berjalan secara efektif karena masih ada pegawai yang melanggar disiplin diantaranya disiplin waktu dan sesuai regulasi terkait dengan disiplin pertama disiplin waktu yaitu mengenai jam masuk dan keluar kantor dimana sudah diatur setiap pegawai wajib masuk kantor pukul 07:30 dan karena kita masih memilih 5 hari kerja maka ketentuannya maka 1 hari itu harus tujuh stengah jam dengan demikian kita masuk masuk stengah delapan (07:30) keluar stengah lima sore (17 :30) dengan ketentuan jam istirahat pada siang hari yaitu tepat

pukul 12.00 siang dan sebagai alat bantu untuk mengukur kehadiran tersebut sudah tersedia mesin elektronik vinzer print siapa yang tidak vinzer ya tidak hadir beda dengan sebelumnya dimana menggunakan absen manual dengan absen seperti ini bisa saja pegawai pegawai yang datang jam 08:00 tetapi isi diabsen 08:30 maka itu di temukan salah satu cara untuk mengatasi persoalan seperti ini.

Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu Ida Bria yang menjadi responden dalam penelitian ini mengatakan:

“Banyak yaa yang seperti itu yaitu datang terlambat dan pulang lebih awal tetapi bukan karena membangkan atau melawan tidak tetapi karena ada kesibukan-kesibukan lain dan dan terlambat itu karena kelalaian atau kesalahan kami sendiri, kami di rumah tidak tertib apalagi mungkin ada urusan pribadi seperti kami sebagai ibu-ibu rumah tangga mungkin ada yang masih mengurus anak dan adapun hal-hal yang lain sehingga membuat kami terlambat dan itu berimbas kembali ke TPP di mana tunjangan tambahan penghasilan kami di potong”.

Walaupun sudah di terapkan sistem absen menggunakan vinzer print dengan ketentuan sebagaimana jika terjadi pelanggaran akan di kenakan pemotongan TPP (tunjangan perolehan penghasilan) tetapi masih saja di temukan pelanggaran dimana dalam melakukan observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung, terlihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dimana datang tidak sesuai dengan jam yang telah di tentukan. Keterlambatan Pegawai datang ke kantor pun beragam, mulai dari 08:30 sampai 09:30 dan setelah jam istirahat siang masih ada juga pegawai yang belum datang atau kembali ke kantor selain datang terlambat, terlihat juga masih ada pegawai yang pergi atau pulang tidak sesuai dengan jam kerja berdasarkan hasil pengamatan pada pukul 11.00 ada pegawai yang pergi meninggalkan kantor.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak antoni suri, Beliau mengatakan:

Karna walaupun sudah menggunakan mesin elektronik ini terkadang mereka datang umpamanya vinzernya 06;30 dan waktu semua pegawai belum ada setelah itu dia pulang dan itu terjadi di kantor ini jadi kalau nanti frekuensi pelanggaran semacam itu semakin tinggi maka saya akan berlakukan selain vinzer ya ada apel pagi juga, agar dilakukan pengecekan secara langsung, karena begini istilahnya orang bilang secanggih-canggihnya alat tapi yang mengatur itukan manusia jadi kalo dia datang vinzer jam 06 30 setelah itu di pulang, waktu kita cek di ruangan tidak ada jam 10 begitu baru dia datang juga kita tidak tau jadi itu mengenai disiplin waktu.

Sedangkan disiplin kerja itu selain disiplin masuk dan keluar tetapi juga adanya output dalam arti dari pagi 07:30 sampai 16:30 selama 1 hari apa yang di dihasilkan oleh yang

bersangkutan dan itu kita tuangkan dalam bentuk jurnal harian sesuai dengan Regulasi setiap ASN baik itu ASN maupun P3K setiap hari harus membuat jurnal harian yaitu menuliskan aktivitas atau kegiatan apa yang bersangkutan lakukan dari 07:30 sampai 16:30 sedangkan faktor yang kedua yaitu aput yaitu berupa pekerjaan yang di hasilkan selama 1 hari dan itu akan di periksa dan di tanda tangani oleh atasan langsung masing-masing sehingga kalau kita mau mengecek si a hari ini buat apa kita lihat dari jurnal hariaannya.

Namun dalam pelaksanaan disiplin kerja berdasarkan hasil observasi penulis menemukan seorang pegawai menunda pekerjaan sebagaimana pekerjaan tersebut telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bapak Alfonsius, berdasarkan pengalaman pribadinya penundaan pekerjaan tersebut di karenakan volume pekerjaan yang semakin banyak sehingga terjadinya penundaan pekerjaan tersebut.

Berikut hasil wawancara bersama Bapa Alfonsius, Beliu mengatakan:

“Mengenai tugas dan tanggung jawab baik dari pimpinan sampai pelaksanak itu kan kita melihat volume pekerjaan karena setiap hari itu kita asn ini diwajibkan membuat jurnal harian pekerjaan jadi dari saat itu kita masuk 07 30 sampai 16 30 itu interval waktu itu apa yang telah di kerjakan atau dihasilkan oleh pegawai tersebut dan di catat di jurnal. Misalnya bagiain administrasi oh iya hari ini saya melayani administrasi proses kenaikan pangkat atau proses kenaikan berkala atau proses ijin atau cuti guru jadi jurnal harian itu jelas, ketika ada penundaan itu bisa akibat dari volume pekerjaan tersebut atau adanya kendala, misalkan contoh bagian perencanaan karna sistem pekerjaan sekarang kendalanya tergantung jaringan, jadi ketika perencanaan itu melakukan penginputan dalam aplikasi terkendala dalam jaringan jadi bisa tertunda akibat itu”.

Namun dalam peraturan tentang disiplin dalam hal ini membuktikan bahwa telah terjadi pelanggaran ketentuan pasal 4 huruf f yaitu masuk kerja dan ketentuan jam kerja peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapa Alfonsius nahak, Beliau mengatakan:

“Sejauh ini selama saya menjabat dari tahun ke tahun pelanggaran dari pelanggaran disiplin yang terjadi pelanggaran yang biasa terjadi ya paling terlambat itu disiplin waktu dan itu langsung ditindak lanjuti oleh yang berwenang yaitu menjatuhkan sanksi kepada asn yang melanggar disiplin itu dan sanksi itu berupa teguran lisan sampai ada juga tertulis. Dan belum ada yang melakukan pelanggaran disiplin berat jadi secara berjenjang itu kita lakukan”. Hal tersebut diatas dapat lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah PNS Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu yang melanggar Disiplin PNS

No	Tahun	Jumlah pns	Spesifikasi masalah
1	2020	10	9 orang tidak mentaati jam kerja, 1 orang Mengabaikan tugas dan tanggung jawab
2	2021	8	2 orang mengabaikan tugas dan pekerjaannya, 6 orang tidak mentaati jam kerja
3	2022	6	6 orang Tidak mentaati jam kerja
4	2023 (hingga juni)	6	6 orang tidak mentaati jam kerja

Sumber: Data olahan penulis 2023

Selain itu, unsur pengetahuan yang di miliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Adapun hasil wawancara dengan salah satu pegawai yaitu ibu flora bere leki yang menjadi responden dalam penelitian ini, mengatakan :

“saya tahu kak tentang aturan kepegawaian, tapi saya tidak hafal pasal-pasalnya ,tetapi saya menyadari adanya peraturan yang mengatur tentang disiplin pns dimana dalam peraturan tersebut adanya pasal-pasal yang mengatur tentang kewajiban serta larangan-larangan yang harus di patuhi seorang pns,”

Hal yang sama di ungkapkan oleh Bapa Manuel Adventus Besi

Beliau Mengatakan Bahwa :

“Saya mengetahui peraturan yang mengatur tentang disiplin pns dimana dalam peraturan tersebut adanya kewajiban yang mengharuskan pns melaksanakan disiplin pns, disiplin disini dalam bentuk disiplin waktu kemudian disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan topoksi masing-masing adanya juga larangan yang harus di patuhi itu semua di atur dalam peraturan tersebut tentang disiplin PNS “

Beberapa pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu sudah mengetahui Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Walaupun tidak banyak pasal yang di ingat tetapi secara garis besar sudah menunjukkan pegawai disini sudah mengetahui aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Efektivitas pelaksanaan kebijakan merupakan pengukuran terhadap tercapainya tujuan kebijakan yang telah dirumuskan sebelumnya. Efektivitas implementasi kebijakan berkaitan dengan sejauh mana implementasi yang dilakukan mencapai tujuan kebijakan yang di harapkan, keberhasilan implementasi kebijakan akan di tentukan oleh banyak variabel atau faktor dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain (Dellyana, S., 1998).

Peraturan badan kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil pada pasal 8 ayat (1) disebutkan bahwa tingkatan hukuman disiplin PNS terbagi atas 3 yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapa alfonsius, beliau mengatakan:

“Dengan peraturan baru ini selain sanksi pemotongan TTP, jadi dulu ada ijin tapi sekarang ijin tidak ada lagi semuanya cuti kalo dulu bisa ijin sakit. Ijin urusan penting tapi sekarang semua dianggap sebagai cuti na dengan adanya itu disitu sudah termuat ketika asn yang lalai dalam tugas tanpa berita itu ada sanksi, itu teguran lisan terus di tingkatkan menjadi teguran tertulis kemudian masih di langgar maka kita akan panggil kita intograsi dia terus kita buat berita acara lalu kita teruskan ke pimpinan tertinggi itu kita sudah lakukan berulang-ulang, baik teguran secara lisan, teguran tertulis. Saya pernah lakukan pada kepala bidang surat teguran tertulis, secara lisan sudah saya lakukan tetapi masih saja di langgar maka itu saya beri teguran secara tertulis (surat) dan itu kita lakukan berdasarkan PP No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Disiplin PNS”.

Berdasarkan tabel 1, pelanggaran disiplin yang di lakukan pegawai negeri sipil dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu dari tahun 2020 sampai tahun 2023 dari keseluruhan pelanggaran tersebut, pelanggaran disiplin tidak mentaati jam kerja yang pelanggaran sehari-hari bagi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu.

Selanjutnya Bapa Anton Suri Menyatakan:

“Mengenai pelanggaran disiplin ini di bagi menjadi 3 jenis yang masuk kategori ringan, sedang, dan berat dalam PP 94 tahun 2021 sudah di jelaskan secara deskriptif ya, Jadi pelanggaran ringan sanksinya berupa teguran, jadi kita panggil yang bersangkutan dan berikan peningkatan untuk tidak diulangi lagi tetapi tetap di tuangkan disurat tertulis dan selama saya menjabat belum pernah terjadi pelanggaran disiplin berat dan pelanggaran disiplin berat itu sanksi terakhirnya ya di pecat atau penurunan pangkat.

Hal yang sama di ungkapkan oleh Ibu Nuryatim Koteng yang menjelaskan bahwa:

“Mengenai sanksi seperti pelanggaran disiplin waktu sudah otomatis dia terlambat berapa menit di potong berapa persen di tunjangan perbaikan penghasilan tersebut, selain itu juga dia harus dapat teguran dari pimpinan jadi mengenai absen ini dari 07:30 sampai 16:30 dulunya absen manual tetapi sekarang sudah vinzer jadi kalo vinzernya terlambat otomatis tpp kita di potong”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti paparkan diatas, efektivitas terhadap pasal 4 huruf e mengenai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu dalam prakteknya masih tidak lebih banyak pegawai yang tidak mentaati disiplin waktu. Hal ini membawa dampak yang cukup nyata Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pasal 3 Huruf C, E, dan F, Pasal 4 Huruf C dan F Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Faktor penghambat Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. karena dalam instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik serta mampu menjadikan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Maka itu di berlakukan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dan di harapkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dalam suatu instansi pemerintah. Namun kenyataannya masih di temukan pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Faktor Kesadaran Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan karena dalam instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik serta mampu menjadikan perekat persatuan dan kesatuan bangsa namun dalam kenyataannya masih ada pegawai negeri sipil yang lalai dalam menjalankan kewajiban sebagai aparatur sipil Negara.

Berdasarkan wawancara terhadap Bapa Anton Suri beliau mengatakan bahwa:

“Ya saya sangka pelanggaran seperti ini hampir sama di setiap instansi, jadi terlambat ini faktornya penyebabnya kadang di luar kemampuan atau dugaan dan saya sangka masih bisa di tolerir dan faktor lainnya yakni perilaku bawaan dari dimana kadang masih kurangnya kesadaran dalam diri pegawai akan kewajibannya sebagai seorang PNS”.

Hal yang sama di ungkapkan oleh Ibu Nuryatim yang menyatakan bahwa:

“Ya disiplin itu dari diri sendiri kalau di paksa tetap tidak bisa, dan terjadi pelanggaran disiplin ini dikarenakan kurang kedisiplinan diri begitupun regulasi yang kurang dipahami atau kurang di taati dan itu semua kembali ke pribadi masing-masing walaupun ia menyadari tugas serta larangan –larangan yang harus ia taati tetapi basic nya ia biasa kurang disiplin yaa itu pelanggaran disiplin akan tetap terjadi”.

berdasarkan hasil wawancara dari beberapa responden diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum masalah kurangnya kesadaran pegawai negeri sipil dikarenakan mentalitas Pegawai Negeri Sipil (kurangnya kesadaran mentaati jam kerja) dan kurangnya pemahaman dari beberapa Pegawai Negeri Sipil terhadap aturan, dapat di lihat pada tabel 2:

Tabel 2. Pengetahuan Hukum PNS Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu terkait PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No	Indikator	Frekuensi	Presentase
1	Tahu	4	40%
2	Tidak Tahu	6	60%
Total		10	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2, kurang kesadaran dalam diri dari pns dikarenakan salah satu faktornya yaitu kurangnya pengetahuan hukum pns dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu masih tergolong rendah, hal tersebut di lihat pada diatas yang menunjukkan jumlah dari pns yang tahu adanya peraturan pp no 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, sebanyak 4 (empat) orang, dengan persentase 40%. Sedangkan yang tidak tahu

sebanyak 6 (enam) orang, dengan persentase 60% dari keseluruhan frekuensi (f) tersebut. Dapat di ketahui bahwa pengetahuan hukum pns dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu terkait adanya pp nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Masih tergolong rendah.

Berdasarkan tabel presentase pengetahuan diatas, selain mengetahui adanya peraturan yang mengatur tentang disiplin di perlukan juga pemahaman dari peraturan tersebut, maka itu penulis juga membuat tabulasi data pemahaman hukum Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang lebih jelas terkait pengetahuan tersebut yang bisa penulis dikatakan (psikologi hukum).

Tabel 3. Pemahaman Hukum PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Belu Terkait PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No	Indikator	Frekuensi	Presentase
1	Paham	3	30%
2	Tidak Paham	7	70%
Total		10	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3, dilihat bahwa pemahaman Hukum PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Belu masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari jumlah PNS yang paham Tentang PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil , sebanyak 3 (tiga) orang, dengan presentase 30 % . Sedangkan yang tidak paham sebanyak 7 (tujuh) orang, denga presentase 70%. Dari keseluruhan frekuensi (f) tersebut. Dapat dilihat bahwa pemahaman hukum Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu terkait PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, masih tergolong rendah.

Faktor kebudayaan

Kebudayaan menurut koentjoroningrat mendefenisikan kebudayaan sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan serta hasil karya manusia dalam dalam rangka kehidupan bermasyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar.Hakikat daripada kebudayaan sendiri yaitu diantaranya kebudayaan terwujud dan tersalurkan dari perilaku manusia dan kebudayaan diperlukan oleh manusia dan diwujudkan dalam tingkah lakunya. Dengan demikian kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus di lakukan dan apa yang dilarang.

Kebudayaan pada penelitian ini mengacu pada sikap dan tanggapan dari pegawai negeri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu, khususnya dalam efektivitas

pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu sebagai pelaksana peraturan tersebut.

Pendapat dari beberapa responden mengenai disiplin pegawai negeri sipil didinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu dapat diketahui sikap yang di tunjukkan oleh pegawai negeri sipil dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten belu, tergantung pada pribadi masing-masing dari setiap pegawai, di lihat bahwa ada sebagian pns yang disiplin dimana dapat menerima dan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik begitu pun sebaliknya walaupun tidak banyak tetapi masih di temukan pegawai yang disiplin pns, terlebih disiplin waktu.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapa Anton Suri, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan peraturan disiplin ini ada sebagian pegawai yang tertip atau disiplin tetapi masih ada juga pegawai yang kurang disiplin, seperti disiplin waktu dimana masih ditemukan pegawai yang datang terlambat. Dan agar tidak terlambat adapun pegawai yang datang vinzer setelah itu pulang kemudian baru datang lagi. Dan sikap yang tunjukan dari para pegawai ini belum maksimal mematuhi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Belu belum berjalan Efektif. Faktor-faktor penghambat Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Belu, Adalah Faktor Kesadaran Hukum dan Faktor Kebudayaan.

DAFTAR REFERENSI

- A.A Ngurah Anom Chandra Cahyadi, dan I Wayan Parsa, 2017, “Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, Jurnal Kertha Negara, Volume 07, Nomor 01 Faultas Huum Universitas Udayana, Bali, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/khertanegara/article/view/27996>, diakses pada tanggal 28 Desember 2018
- Budijanto, O. W., & Rini, N. S. (2019). *Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*,
- E Komara - Mimbar Pendidikan, 2019 - journals.mindamas.com

- Hadjon M, Philipus, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi, cetakan ke sepuluh* : Gadjah Mada University Press.
- Hadjon M, Philipus, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi, cetakan ke sepuluh* : Gadjah Mada University Press.
- I.G. Wursanto. *Managemen kepegawaian*. Yogyakarta : Kenisiusus, 1989, hlm 106
- Juliarso, A. 2016. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis*. *ejournal Administrasi Negara* , 48-5
- Kanal pengetahuan ,2 april 2019 “*pengertian pegawai negeri sipil*” diakses dari [Pengertian Pegawai negeri sipil \(PNS\) \(kanal.web.id\)](#)
- Lembaga Administrasi Negara. 2017. *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS: Manajemen Aparatur Sipil Negara.. LAN. Jakarta, hlm. 21.*
- Made suwandi. *Agenda kebijakan reformasi pemerintahan daerah*, Jakarta: Badan Litbang Depdagri, 2001,
- Mohammad Rafik, Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016, URL: <https://media.neliti.com/media/publications/146979-ID-pelaksanaan-disiplin-pegawai-negeri-sipi.pdf>, diakses pada tanggal 28 Desember 2018.
- Oki Wahyu Budijanto, Nicken Sarwo Rini *Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 4-5 Kuningan Jakarta Selatan 12940*
- Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
- Rajagrafindo Persada, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, Jakarta, 2004
- Ridwan, HR, 2003, *Hukum Administrasi Negara, UII Press, Yogyakarta.*
- Soerjono. Soekanto, *faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, cetakan kelima, Jakarta rajagrafindo persada, 2004. Hlm 42
- Sri Hartini. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, 2008, hlm 45
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- UU No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian,
- Widodo, Joko. 2008. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik*. Malang. Bayumedia Publishing