

**PELAKSANAAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 DI BALAI
KOTA PADANG**

(STUDI PENELITIAN: DINAS BKPSDM PADANG)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Disusun Oleh :

MUHAMMAD ARI RAELI
1810012111254

**BAGIAN HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2022**

No. Reg : 25/Skripsi/HTN/FH/VII-2022

UNIVERSITAS BUNG HATTA

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

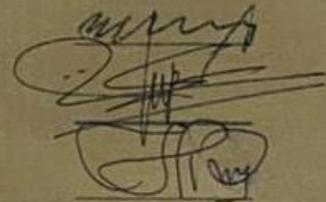
PENGESAHAN SKRIPSI
REG No: 25/Skripsi/HTN/FH/VII-2022

Nama : Muhammad Ari Raffi
NPM : 1810012111254
Bagian : Hukum Tata Negara
JudulSkripsi : Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri
Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor
94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang.

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada bahagian Hukum Tata Negara
pada Hari Jumat Tanggal Dua Puluh Sembilan Bulan Juli Tahun Dua Ribu
Dua Puluh Dua dan dinyatakan LULUS

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Dr. Boy Yendra Tamin, S.H., M.H. (Ketua)
2. Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H. (Anggota)
3. Nurbeti, S.H., M.H. (Anggota)



Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta



(Dr. Uning Pratimaratri S.H., M.Hum)

**DI BALAI KOTA PADANG
(STUDI PENELITIAN: DINAS BKPSDM PADANG)**

Muhammad Ari Rafli¹, Boy Yendra Tamin¹

¹Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta

Email: muhammadarirafli99@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, saat ini mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh banyak dilansir media massa cetak maupun elektronik, adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa izin pimpinan. Berbagai sanksi pegawai yang terkena razia penegakan disiplin dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal. Sesuai dengan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 peraturan perundang-undangan yang baru mengenai kepegawaian dalam rangka mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Rumusan Masalah 1) Bentuk Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang? 2) Upaya dalam menjalankan dan meningkatkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang? Jenis penelitian adalah Yuridis Sosiologis. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara. Data dianalisis secara kualitatif. Hasil Penelitian 1) Di Balai Kota Padang menerapkan Disiplin Preventif kepada para karyawan PNS. Disiplin preventif pada Dinas BKPSDM Kota Padang sudah dapat dikatakan relevan atau baik sebab pada proses pendisiplinan preventif telah melakukan berbagai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. 2) Upaya meningkatkan disiplin PNS di Balai Kota Padang telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya mendisiplinkan pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, PNS, Kota Padang.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum, wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul **“PELAKSANAAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 DI BALAI KOTA PADANG STUDI PENELITIAN: DINAS BKPSDM PADANG”**.

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Bung Hatta. Dalam penulisan skripsi ini telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari Bapak Dr. Boy Yendra Tamin, S.H., M.H selaku Pembimbing I. Kemudian ucapan terimakasih yang ditujukan kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Uning Pratimaratri, S.H., M.Hum, Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Dr. Desmal Fajri, Sag., M.H, Ketua Bagian Hukum Tata Negara.
3. Ibu Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H, Penguji I
4. Ibu Nurbeti, S.H., M.H, Penguji II
5. Bapak/Ibu dosen yang mengajar di Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan saya ilmu dan pembelajaran.
6. Karyawan-karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta

Padang.

7. Ayahanda saya Hendri Amon, dan Ibunda saya Desi Novita yang dengan doa serta dorongan baik materil maupun formil yang tulus dan ikhlas.
8. Lara Dwi Nanda yang telah membantu dan memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Angkatan 2018.

Padang, Juli 2022

Penulis

Muhammad Ari Rafli

1810012111254

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB	I
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Metode Penelitian	5
1. Jenis penelitian	5
2. Sumber Data.....	5
3. Teknik Pengumpulan Data	7
4. Analisis Data.....	8
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan	9
1. Pengertian Pelaksanaan	9
2. Fungsi Pelaksanaan	10
B. Tinjauan Umum Tentang Implementasi	10
1. Pengertian Implementasi.....	10
C. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Pemerintah (PP).....	12
1. Pengertian dan Fungsi Peraturan Pemerintah	12
D. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	14

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	14
BAB III	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	18
A. Bentuk Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai	
Kota Padang.	18
1. Kewajiban Dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Di Balai Kota	
Padang.....	18
B. Upaya dalam menjalankan dan meningkatkan Peraturan Disiplin	
Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94	
Tahun 2021 Di Balai Kota Padang.....	34
BAB IV	
PENUTUP.....	41
A. Simpulan.....	41
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil adalah seseorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, diangkat oleh pejabat berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri atau diberikan tugas negara lainnya yang ditetapkan dalam suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹

Pegawai Negeri Sipil memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena berhasil tidaknya misi pemerintah bergantung dari pegawai negeri. Seorang pegawai negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan serta mewujudkan cita-cita negara, hal ini yang menyebabkan bahwa pegawai negeri memegang peranan yang penting dan menentukan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang penting karena merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan negara untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tersebut tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari

¹ Rozali Abdullah, 1986, *Hukum Kepegawaian*, CV. Rajawali, Jakarta, hlm 15.

kesempurnaan aparatur sipil Negara.² Secara stipulatif, maka pemakaian istilah Aparatur Sipil Negara dikenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 maupun dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 serta berbagai peraturan pelaksanaannya tidak memakai istilah Aparatur Negara.

Dalam peraturan perundang-undangan tersebut dipakai istilah Pegawai Negeri. Sesuai dengan lahirnya Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 sebagai peraturan perundang-undangan yang baru mengenai kepegawaian maka dalam rangka mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/ atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai ASN.³

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia salah satu Lembaga di Balai Pemerintah Kota Padang yang memiliki peranan sebagai pelaksana penyusunan dan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian di kota Padang. Di Lingkungan Pemerintah Kota Padang sendiri jumlah pegawai negeri sipil yang berkerja berjumlah 8381 orang yang masih terdata saat ini. Yang terdiri dari 22 Lembaga kedinasan di Kota Padang.

² S.F. Marbun, 2015, *Hukum Administrasi Negara I*, FH UII Press, Yogyakarta, hlm 258.

³ Ridwan dan Nurmalita Ayuningtyas, 2018, *Hukum Kepegawaian*, UII Press, Yogyakarta, hlm 33-34

Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Pasal 3 diatur beberapa kewajiban dari PNS yaitu:

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 peraturan perundang-undangan; dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran

maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.

Hasil dari survei di lapangan masih banyak pegawai negeri sipil yang kurang disiplin terhadap pekerjaannya, salah satunya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, seperti halnya keterlambatan datang pada waktu yang telah di tentukan oleh Lembaga Lingkungan Pemerintah Kota Padang.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PELAKSANAAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 DI BALAI KOTA PADANG”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bentuk Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang?
2. Upaya dalam menjalankan dan meningkatkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa bentuk Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang.
2. Untuk menganalisa apa saja upaya dalam menjalankan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang.

D. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat⁴. Pendekatan yuridis sosiologis merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum. Penulisan ini akan dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk memperoleh data yang maksimal.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya⁵. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Yang berkaitan dengan objek penelitian yang

⁴ Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 105

⁵ *Ibid*, hlm 106

diperoleh secara langsung di lapangan dengan mewawancarai responden, dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas BKPSDM kota Padang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang menunjang dan mendukung data primer, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang terwujud laporan dan sebagainya, data tersebut antara lain :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai otoritas⁶. Bahan hukum tersebut berupa:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang, Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penulisan Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012, hlm 40

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah teknik yang digunakan untuk mencari data melalui sumber tertulis, seperti perundang-undangan yang terkait, arsip, catatan, dokumen resmi, dan sebagainya⁷.

b. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Wawancara dilakukan secara semi terstruktur yaitu sebelum wawancara dilakukan sudah dipersiapkan daftar pertanyaan dan dapat dikembangkan sewaktu wawancara dengan informan yaitu dengan Ibu Dieke Pamella Distrie Sebagai Analisis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang sesuai dengan permasalahannya.

⁷ Suharismi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 206

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian, pola-pola tadi dianalisis lagi dengan menggunakan teori yang obyektif⁸.

⁸ Burhan Ashshofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 20

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan

1. Pengertian Pelaksanaan

Pengertian Pelaksanaan Pengertian Pelaksanaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.⁹ Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

⁹ Rahardjo Adisasmita, 2011, Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm 76.

2. Fungsi Pelaksanaan

Sedangkan Fungsi Pelaksanaan adalah :¹⁰

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat berkerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- c. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
- d. Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

B. Tinjauan Umum Tentang Implementasi

1. Pengertian Implementasi.

Pengertian implementasi di atas apabila dikaitkan dengan kebijakan adalah bahwa sebenarnya kebijakan itu hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang dan kemudian dilaksanakan atau diimplementasikan, tetapi sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau diimplementasikan, agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan adalah hal yang paling berat, karena disini masalahmasalah yang kadang tidak dijumpai didalam konsep, muncul dilapangan. Selain itu, ancaman utama adalah konsistensi implementasi.

¹⁰ *Ibid*, hlm 78

Terdapat berbagai pendapat para ahli dan akademisi yang mengemukakan tentang pengertian dari implementasi. Hal ini perlu dijelaskan agar pemahaman tentang implementasi dapat disinkronisasikan dari konsep penelitian terhadap suatu kebijakan atau peraturan perundangan-undangan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Karena implementasi merupakan kegiatan yang penting dari keseluruhan proses perencanaan kebijakan.

Budi Winarno,¹¹ yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan dibatasi sebagai menjangkau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu pemerintah dan individu-individu swasta (kelompok-kelompok) yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijaksanaan sebelumnya.

Van Meter dan Van Horn dalam Budi Winarno¹² membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan individu-individu (kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas, atau kegiatan pencapaian tujuan, dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau

¹¹ Budi Winarno, 2002. *Apakah Kebijaksanaan Publik? dalam Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta, hlm 25

¹² *Ibid*, hlm 27

kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.

C. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Pemerintah (PP)

1. Pengertian dan Fungsi Peraturan Pemerintah

Peraturan Perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Materi muatan Peraturan Pemerintah adalah materi untuk menjalankan Undang-Undang.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dinyatakan bahwa Peraturan Pemerintah sebagai aturan "organik" daripada Undang-Undang menurut hierarkinya tidak boleh tumpang tindih atau bertolak belakang. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 menjadi Regulasi yang memuat kewajiban dan larangan, serta hukuman disiplin bagi PNS. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 s.d. Pasal 5 PNS yang tidak menaati ketentuan dapat di jatuhkan hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang hingga berat.

Fungsi Peraturan Pemerintah adalah menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut untuk melaksanakan perintah suatu Undang-undang yang menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut, ketentuan lain dalam undang-undang yang mengatur meskipun tidak tegas-tegas menyebutnya. Terdapat hal baru dari PP 94 tahun 2021 ini yaitu tentang evaluasi akumulasi dari penggajian yang telah melakukan pelanggaran disiplin, salah satu contohnya adalah jika Pns tersebut

tidak ada keterangan selama 10 hari berturut turut tanpa ada alasan yang sah maka pada bulan berikutnya PNS yg bersangkutan tidak akan dibayarkan gajinya pada bulan tersebut.

Disampaikan terkait jenis pelanggaran disiplin PNS antara lain meliputi Ucapan; Tulisan; dan Perbuatan.

Yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam jam kerja maupun diluar jam kerja akan dikenai sangsi/hukuman.

Ada beberapa tingkat dan jenis hukuman disiplin yang diberikan kepada PNS yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan yang berdampak bagi unit kerja meliputi : teguran lisan, teguran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang yang berdampak bagi instansi meliputi : pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, pemotongan selama 9 bulan dan selama 12 bulan.
3. Hukuman disiplin berat yang berdampak bagi negara meliputi : penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

D. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.¹³ Selain itu Pegawai Negeri Sipil memiliki pengertian Stipulatif dan Ekstensif.

a) Pengertian *Stipulatif*

Pengertian *Stipulatif* Pegawai Negeri Sipil terdapat pada pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat pula pengertian Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan Pegawai Negeri Sipil yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

¹³ W.J.S. Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 478-514

b) Pengertian Ekstensif

Pengertian ekstensif Pegawai Negeri Sipil dimana dalam hal-hal tertentu diberlakukan sama atau dianggap sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pengertian tersebut antara lain terdapat pada :

- 1) Ketentuan yang terdapat pada Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Jadi, orang yang diserahi suatu jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri Sipil secara *stipulatif* apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
- 2) Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah, dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, dimana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri Sipil adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya.
- 3) Ketentuan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20

Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi memperluas pengertian dari Pegawai Negeri.

- 4) Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.¹⁴

Pada Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara dan pembangunan.

- 1) Pegawai Negeri baik rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur apatur negara
- 2) Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak:
 - a) Jujur dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagai mana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih.
 - b) Adil dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun
 - c) Merata, bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak sama dengan lainnya.

¹⁴ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 34-35

- 3) Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat.¹⁵

Tugas dan fungsi Pegawai Aparatur Sipil Negara diarahkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan Pegawai Aparatur Sipil Negara didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.¹⁶

¹⁵ Moch.Faisal Salam, 2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999*, Mandar Maju, Bandung, hlm 18

¹⁶ C.S.T Kansil, 1979, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradya Paramitha, Jakarta, hlm 38

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang.

1. Kewajiban Dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Di Balai Kota Padang.

Kantor pemerintahan walikota merupakan suatu instansi yang memiliki berbagai fungsi dan wewenang. fungsi kantor pemerintahan antara lain untuk menyajikan informasi keuangan. Pengolahan informasi keuangan di tingkat kota meliputi berbagai hal di antaranya pendataan pengeluaran anggaran keuangan dana bantuan sosial. Oleh karena itu sangat di butuhkan sekalip peran pegawai negeri sipil yang berkerja di Balai Kota Padang. Untuk mencapai kesejahteraan bersama dan kemajuan di daerah Kota Padang.

Pegawai negeri sipil mempunyai kewajiban dan larangan yang sesuai di atur di dalam Peraturan Pemerintah yang bertujuan untuk kedisiplinan dalam melaksanakan kewajiban pegawai. Berikut kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil yang di atur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan di Balai Kota Padang, pegawai negeri sipil saat ini di Balai Kota Padang, pada tahun 2022 berjumlah 8381 orang terhitung sejak tanggal 31 Bulan Mei.¹⁷ Jumlah tersebut sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan yang ada di Balai Kota Padang. Setiap pegawai negeri sipil menandatangani surat pernyataan dan bersedia untuk di tempatkan seluruh wilayah NKRI.

Wilayah Pemerintahan Kota Padang pegawai negeri sipil Organisasi Perangkat Daerah masing-masing memiliki waktu 5 hari dan 6 hari kerja. Berikut urutan waktu jam kerja pegawai negeri sipil OPD:

Tabel. 1

Organisasi Perangkat Daerah yang memberlakukan 5 hari kerja				
NO	HARI	JAM MASUK	JAM ISTIRAHAT	JAM PULANG
1	Senin s/d Jumat	07.30 WIB	12.00-13.00 WIB	16.00 WIB
Organisasi Perangkat Daerah yang memberlakukan 6 hari kerja				
NO	HARI	JAM MASUK	JAM ISTIRAHAT	JAM PULANG
1	Senin s/d Sabtu	07.30 WIB	12.00-13.00 WIB	15.00 WIB

Jam Kerja Operasi Perangkat Daerah Kota Padang

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

Sumber: BKPSDM Kota Padang, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel di atas setiap pegawai negeri sipil harus memenuhi 32.5 jam kerja per minggu. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan dapat mematuhi aturan- aturan yang berlaku seperti datang ke kantor teratur tepat waktu dan aturan-aturan lainnya. Adapun indicator-indikator dari disiplin kerja: ¹⁸

1) Disiplin Preventif

Diketahui bahwa disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan agar dapat mendorong pegawai dalam mematuhi berbagai peraturan yang telah dibuat sebelumnya sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

a) Penyediaan Perangkat Hukum

Penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

b) Aturan Tentang Disiplin Kerja PNS

Dalam Pendisiplinan Preventif terdapat aturan yang tetap berlaku sebagai penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah

¹⁸ Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

ditetapkan. Maka dari itu dilakukan wawancara dengan ibu Dieke Pamela Distrie mengenai aturan pendisiplinan yang berlaku sebagai berikut:¹⁹ “Saya selaku Analisis SDM Aparatur Ahli muda BKPSDM Kota Padang melihat kedisiplinan hal yang selalu diterapkan dalam melakukan segala pekerjaan untuk lebih tercapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan. Tentu dikantor ini juga selalu menerapkan disiplin preventif dan disiplin korektif untuk mengatur karyawan. Aturan dan saksi yang digunakan dalam disiplin preventif maupun korektif tetap sesuai dengan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang mengatur hukuman disiplin atas pelanggaran netralitas, dimana dalam Pasal 5 huruf n, PNS dilarang memberikan dukungan kepada peserta pemilu dan pilkada. Pelanggaran akan larangan tersebut akan diberikan hukuman disiplin sedang hingga berat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Balai Kota Padang jelas menerapkan yang namanya disiplin Preventif kepada para karyawan dengan mendisiplinkan dirinya dengan melihat aturan yang diberlakukan yang sesuai dengan aturan yang ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara, Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Setiap pegawai wajib untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa pada Kantor Balai Kota Padang menerapkan pendekatan humanisme terlebih dahulu kepada bawahannya untuk selalu memberikan semangat dalam bekerja sehingga pegawai akan lebih teratur dalam proses pendisiplinan dirinya.

Pendekatan humanisme sendiri lebih melihat pada sisi perkembangan kepribadian pegawai dengan melihat bagaimana untuk selalu melakukan hal-hal yang positif sehingga dalam bekerja akan berjalan dengan baik. Di jelaskan juga dalam penerapan aturan hukum Dalam penerapan aturan disini pegawai saya rasa sudah dapat dianggap baik dalam mematuhi segala aturan yang ada dibuktikan dengan masih sangat kurangnya pelanggaran yang dilakukan. Jika pun

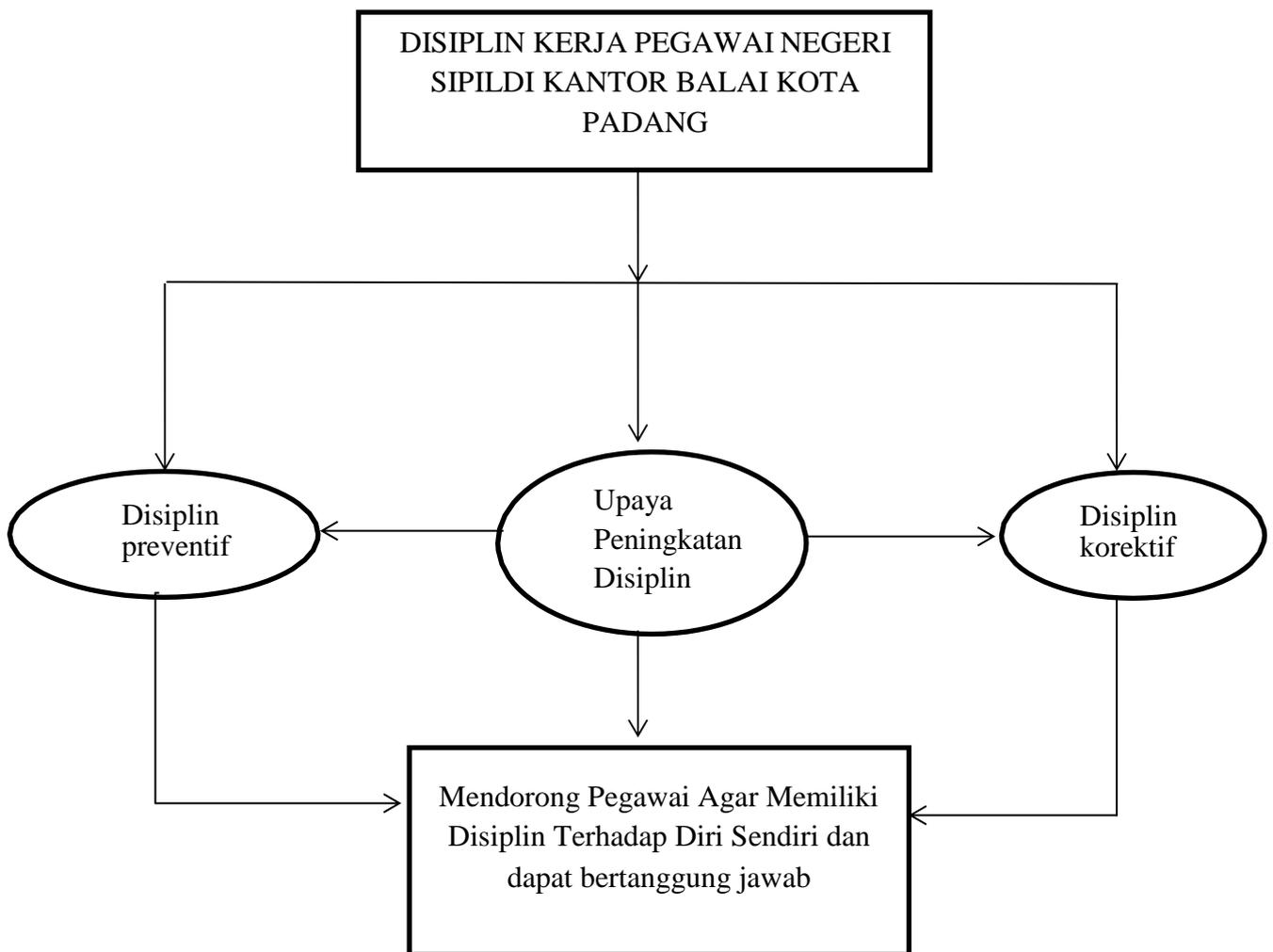
terdapat pelanggaran yang sering terjadi bisa dikatakan pelanggaran ringan.

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa dalam penerapan aturan-aturan di Balai Kota Padang sudah berjalan dengan baik dan pegawai dianggap telah mematuhi aturan-aturan yang ada. Bentuk pelanggaran di Balai Kota Padang dapat dikatakan sangat kecil karena rata-rata bentuk pelanggaran yang ada seperti jam datang kerja yang masih ada yang tidak sesuai dengan aturan.

Dengan adanya peraturan- peraturan yang ada diharapkan kepada seluruh pegawai untuk tetap menjaga agar selalu melakukan pendisiplinan diri sehingga pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya serta dapat mejadi contoh yang baik bagi pegawai lain sehingga dapat terciptanya keharmonisan di Balai Kota Padang.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa dengan adanya Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Wali Kota di harapkan untuk selalu menjaga kedisiplinan diri sendiri sehingga kesadaran serta tanggung jawab pegawai dapat berjalan dengan baik dan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis khususnya di Balai Kota Padang.

BAGAN. 2
DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL



Sumber BKPSDM Kota Padang Tahun 2022.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa dari tahun ketahun tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai memiliki penurunan yang sangat bagus. Rata-rata jenis pelanggaran yang terjadi di Balai Kota Padang berupa keterlambatan dalam masuk kerja itu juga terbukti dari tingkat kehadiran di absen kantor, masih ada pegawai yang ketika datang ke kantor tidak tepat waktu. Ibu Dieke

Pamella Distrie juga memperlihatkan data pegawai yang melakukan pelanggaran yang berbentuk tabel seperti dibawah ini:

Tabel. 3
Jumlah Pelanggaran Aturan yang di lakukan OPD Kota Padang

No	Tahun	Jumlah Pelanggar	Jenis Pelanggaran	Ket
1	2019	4 Orang	Terlambat masuk Kantor	Teguran lisan
2	2020	2 Orang	Terlambat masuk Kantor	Teguran lisan
3	2021	1 Orang	Terlambat masuk Kantor	Teguran lisan

Sumber : BKPSDM Kota Padang Tahun 2022.

2) Disiplin Korektif

Suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan disebut Disiplin Korektif. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Pada Kantor Balai Kota Padang juga menerapkan disiplin korektif untuk mendisiplinkan pegawai.

PNS di Kantor Balai Kota Padang yang tidak menaati ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

a) Peringatan Lisan

Peringatan lisan merupakan bentuk/sanksi atau peringatan yang diberikan kepada pegawai yang berupa teguran dalam bentuk penyampaian langsung kepada pegawai yang melakukan pelanggaran

sebagai suatu usaha perbaikan dalam bentuk pembinaan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

Kunci dalam mendisiplinkan pegawai dengan tahap peringatan lisan adalah memiliki komunikasi dengan tidak melakukan justifikasi. Menggunakan kompetensi persuasive untuk mengajari, memberikan solusi dan membimbing internal motivation pegawai untuk mau memperbaiki kesalahan tersebut untuk kemajuan pegawai itu sendiri. Seperti halnya yang terjadi di Balai Kota Padang terdapat pegawai yang telah mendapatkan peingatan lisan seperti yang dijelaskan oleh Ibu Dieke Pamela Distrie melalui wawancara di bawah ini:

“ya tentu ada, karna terdapat pegawai yang malas yang biasa diberi teguran lisan dan dalam pemberian teguran lisan itu penting untuk meninjau alasan serta bukti dari adanya indisipliner. Kita tanyakan kepada mereka apa yang sebenarnya terjadi alasan dan kondisi mereka. Mungkin saja situasi dan keadaan yang mereka alami lebih kompleks dari yang terpikir. Pastikan juga mereka memahami peran dan tugas posisi yang dipegangnya, mungkin saja mereka tidak disiplin karna tidak mengerti tanggung jawab mereka²⁰,”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberian peringatan lisan yang terjadi di Balai Kota Padang pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Pihak atasan yang memiliki wewenang untuk memberikan peringatan/sanksi khususnya peringatan secara lisan

²⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

memiliki cara dalam penyampaian peringatan dengan lebih menanyakan dahulu kondisi yang terjadi sehingga dalam pemberian peringatan dapat lebih membantu dalam memperbaiki sikap sehingga tidak lagi melakukan pelanggaran dan tidak mendapatkan teguran lagi namun dalam pemberian peringatan lisan tentu disampaikan secara tegas dan jelas.

Hal yang penting dalam penyampaian peringatan lisan kepada pegawai perihal perilaku tidak disiplin adalah melakukan secara tatap muka dan pribadi. Hal ini untuk melindungi privasi dan reputasi pegawai ditempat kerja. Memberikan peringatan lisan didepan umum akan membuat pegawai tidak nyaman dan merasa direndahkan dan dipermalukan.

b) Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis adalah peringatan yang diberikan secara tertulis kepada pegawai karna telah melakukan pelanggaran berulang kali. Peringatan tertulis disampaikan oleh atasan yang berwenang disertai dengan nasihat dalam rangka pembinaan.

Peringatan tertulis biasa diberikan kepada pegawai yang malas dalam masuk kerja. Perhitungan tidak masuk kerja selain berdasarkan ketidakhadiran, juga dihitung dari setiap keterlambatan masuk kerja atau pulang sebelum waktunya. Kondisi yang terjadi di Balai Kota Padang dijelaskan bahwa menurut penjelasan Ibuk Dieke Pamela Distrie “kalau secara tertulis mengenai disiplin pegawai belum ada yang dikeluarkan. karna biasanya kami menggunakan peringatan lisan

saja, kalau umpunya kita melihat sudah ada perubahan tidak dilaksanakan peringatan tertulis lagi”.²¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa di Balai Kota Padang belum pernah mengeluarkan peringatan secara tertulis, rata-rata peringatan yang dikeluarkan berupa peringatan lisan. Sebab jenis pelanggaran yang terjadi di Balai Kota Padang sebatas pelanggaran jam masuk kantor dan setiap pemberian peringatan lisan kebanyakan telah terjadi perubahan untuk tidak mengulangi kesalahan.

Pelanggaran yang sering terjadi di Balai Kota Padang mengenai pelanggaran ringan dan belum terjadi pelanggaran yang dapat dikatakan berat. Berat atau ringannya sanksi hukuman mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

c) Pemberhentian Sementara

Pemberhentian sementara bagi PNS merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh atasan apabila telah diangkat menjadi pejabat Negara dan menjadi tersangka tindak pidana. PNS yang ditahan sementara oleh pihak yang berwajib karena melakukan kejahatan tindak pidana, baik kejahatan tindak pidana yang ada hubungannya dengan tugas jabatan sebagai PNS. Maupun yang tidak ada hubungannya dengan tugas jabatan PNS, harus diberhentikan sementara dari jabatan organiknya sebagai PNS. Mengenai pemberhentian sementara yang ada di Balai Kota Padang telah dijelaskan oleh Ibu Dieke Pamela Distrie dibawah ini:

²¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

“Jika disini pemberhentian sementara kepada pegawai itu juga tidak ada, karena pemberhentian sementara itu kan bisa dibilang pegawai sudah melakukan pelanggaran yang berat seperti berurusan dengan pihak berwajib dan Alhamdulillah sampai saat ini belum pernah terjadi di Balai Kota Padang sebab pelanggaran yang dilakukan standar-standar saja”.²²

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberhentian sementara kepada pegawai di lingkup Pemerintahan Kota Padang belum pernah terjadi sampai saat ini. Pemberhentian sementara dapat dikeluarkan apabila pegawai melakukan pelanggaran yang sudah ada sangkutannya dengan pihak berwajib dengan kata lain pegawai menjadi tersangka tindak pidana. Penjelasan lain mengenai pemberhentian sementara dijelaskan juga oleh ibu Dieke Pamela Distrie dibawah ini:

“Apabila seorang PNS menjadi tersangka tindak pidana dan diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan pihak yang berwajib kepada PNS maka, gaji yang dapat dibayarkan sebesar 50% dari gaji pokok sedangkan apabila belum diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan tersebut maka gaji yang diberikan sebesar 75%. Apabila telah ada penyelesaian hukum, dan dinyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan kesalahan maka surat pemberhentian sementara akan dicabut dan apabila terbukti telah melakukan kesalahan maka akan diproses lebih lanjut sesuai dengan penyelesaian administratif

²² Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

kepada PNS yang sudah diatur oleh peraturan-peraturan maupun undang-undang.”²³

Bagi PNS yang telah ada penyelesaian hukum dari pihak yang berwajib atau pengadilan menyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan tindak pidana, maka surat keputusan pemberhentian sementara dari jabatan PNS tersebut akan dicabut dan hak-hak kepegawaian selama pemberhentian sementara tersebut dibayarkan kembali. Sedangkan PNS yang terbukti dipengadilan melakukan kejahatan tindak pidana sehingga dijatuhi hukuman pidana penjara, dan apabila putusan pengadilan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka penyelesaian lebih lanjut tindakan administratif kepada PNS tersebut didasarkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

d) Pemecatan

Pemecatan atau pemberhentian sebagai PNS merupakan pemberhentian yang dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. PNS yang diberhentikan secara tidak hormat dan akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya. Dalam hal pemecatan atau pemberhentian yang terjadi di Balai Kota Padang dijelaskan oleh ibu Dieke Pamela Distrie dibawah ini:

“Masalah pemecatan atau pemberhentian kepada PNS disini tidak ada, Paling jika terjadi hal yang parah dia akan usulkan untuk

²³ Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

pensiun. Masalah kasus poligami juga belum pernah terjadi. Pemberhentian sebagai pegawai negeri sipil terdiri atas dua, yang pertama pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dan yang kedua pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS”.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa di Balai Kota Padang belum pernah terjadi hal-hal mengenai pemecatan serta kasus ingin berpoligami bagi pegawai laki-laki belum pernah terjadi jadi belum terdapat surat keluar untuk pemecatan terhadap kasus tersebut. Dijelaskan juga bahwa pemberhentian sebagai PNS atau pemecatan bagi PNS terbagi atas 2 yaitu pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yaitu pegawai menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun²⁵. PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS akan kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain pensiun. Ibu Dieke Pamella Distri juga menjelaskan mengenai jenis-jenis alasan sehingga terjadi pemberhentian sebagai PNS baik yang terhormat maupun yang tidak terhormat dibawah ini:

“Dalam hal pemberhentian sebagai PNS dengan hormat biasanya meliputi 2 hal yaitu meninggal dunia dan atas permintaan

²⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

²⁵ Eva Sulastris Anwar, 2020, *DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU*, diakses pada 12 April 2022 Pukul 15.34 https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/13609-Full_Text.pdf

sendiri. Namun permintaan berhenti dapat ditolak apabila PNS yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintahan atau masih ada hal yang harus dipertanggung jawabkan. Sedangkan pemberhentian dengan tidak hormat terjadi karena meliputi 2 hal yaitu dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum dan melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberhentian dengan hormat meliputi 2 hal yaitu meninggal dunia dan atas permintaan sendiri, namun pada prinsipnya PNS yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, permintaan berhenti dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila pegawai negeri sipil masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggung jawabkan.

Sedangkan pemberhentian secara tidak terhormat kepada PNS juga terjadi karena meliputi dua hal yaitu dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindakan pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 tahun atau lebih dari itu dan melakukan pelanggaran disiplin berat karena hal tersebut telah melanggar sumpah/janji

pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatam karena tidak setia kepada pancasila, undang-undang dasar 1945, Negara dan pemerintan.

1. Susunan Organisasi Perangkat Daerah Di Balai Kota Padang

1. SUSUNAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA PADANG 2021

I. INSPEKTORAT

II. SEKRETARIAT DAERAH

1. Bagian Tata Pemerintahan
2. Bagian Hukum
3. Bagian Kerjasama
4. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam
5. Bagian Administrasi Pembangunan dan Perencanaan
6. Bagian Kesejahteraan Rakyat
7. Bagian Pengadaan Barang/Jasa
8. Bagian Organisasi
9. Bagian Umum
10. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan

III. SEKRETARIAT DPRD

IV. BADAN DAERAH

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
2. Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)
3. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

V. DINAS DAERAH

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
2. Dinas Kesehatan
3. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
4. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
5. Dinas Pemadam Kebakaran
6. Satpol PP
7. Dinas Sosial
8. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian
9. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana
10. Dinas Pertanian
11. Dinas Lingkungan Hidup
12. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

13. Dinas Perhubungan
14. Dinas Komunikasi dan Informatika
15. Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah
16. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
17. Dinas Pemuda dan Olahraga
18. Dinas Pariwisata
19. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
20. Dinas Perikanan dan Pangan
21. Dinas Pertanian
22. Dinas Perdagangan

VI. LEMBAGA LAINNYA

1. BPBD
2. Unit Organisasi Bersifat Khusus RSUD dr Rasidin
3. Kantor Kesbangpol

VII. KECAMATAN

1. Kecamatan Padang Utara
2. Kecamatan Padang Timur
3. Kecamatan Padang Barat
4. Kecamatan Padang Selatan
5. Kecamatan Lubuk Kilangan
6. Kecamatan Lubuk Begalung
7. Kecamatan Pauh
8. Kecamatan Kuranji
9. Kecamatan Nanggalo
10. Kecamatan Koto Tengah
11. Kecamatan Bungus Teluk Kabung

B. Upaya dalam menjalankan dan meningkatkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 Di Balai Kota Padang

Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidak tertiban tersebut. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil Daerah dan pemerataan SDM Pegawai Negeri Sipil Daerah²⁶. Kinerja Badan Kepegawaian

²⁶ Eva Sulastri Anwar, 2020, *DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU*, diakses pada 12 April 2022 Pukul 15.34 https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/13609-Full_Text.pdf

Daerah dalam upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting.

Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional daya manusia yang penting bagi organisasi, karena semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Memiliki pegawai negeri sipil yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada kantor Balai Kota Padang. Namun sayangnya, tak semua pegawai yang memiliki karakteristik yang sama. Ada pegawai yang bisa disiplin dan ada yang tidak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie: di kota Padang terutama di Balai kota Padang yang berkaitan dengan peraturan disiplin baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Balai Kota Padang masih terbiasa dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Karena peraturan disiplin tersebut masih belum efektif untuk digunakan karena terkendala di sanksi, karena di kota padang tingkat pelanggaran disiplin pegawai masih terbilang rendah. Karena setiap bulannya OPD selalu mengecek pegawai secara random untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil, jika ada yang melanggar peraturan akan dikenai sanksi bahkan jika melakukan pelanggaran lebih berat pegawai bisa dikeluarkan secara tidak terhormat. Tergantung komitmen dan kebijakan pimpinan di Kantor Balai Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas di perjelas dalam wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie selaku Analisi SDM Aparatur Ahli Muhda BKPSDM Kota Padang: Upaya untuk meningkatkan kerja pegawai salah satunya kita

melakukan kedisiplinan alhamdulillah di Balai Kota Padang sudah menerapkan absen fingerprint. Sejak itu pegawai yang ada di kantor Balai Kota Padang pagi sudah masuk sesuai dengan jam yang ditetapkan. Semua pegawai diwajibkan mengikuti apel pagi supaya mereka mengerti apa yang harus mereka kerjakan.²⁷

Menurut Ibu Dieke Pamela Distrie: disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja pegawai.

Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. menjadi tinggi. Dengan dilandasi aspek-aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja di Balai Kota Padang. Ketika tingkat disiplin kerja suatu kantor itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga kinerja di Balai Kota Padang meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi kantor untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek

²⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie, Selaku Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kota Padang, Senin 12 Mei di Balai Kota Padang.

kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Ibu Dieke Pamela Distrie ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai:

1. Faktor tim kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu pekerjaan, kepercayaan terhadap sesama pegawai, kekompakan dan keeratan sesama pegawai negeri sipil.
2. Faktor sistem sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
3. Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
4. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi. Semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang

dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yaang ada.

6. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
7. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompetensi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai, karena melalui disiplin kerja maka akan terbentuk pegawai yang disiplin. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh operasi pegawai daerah kota Padang seperti yang telah dijelaskan table diatas, dapat dilihat hasilnya dari perbandingan capaian kinerja disiplin preventif dari tahun-tahun sebelumnya.

Ibu Dieke Pamela Distre menjelaskan sedikit bagaimana capaian kinerja disiplin preventif dari tahun-tahun sebelumnya yaitu sebagai berikut :

“Alhamdulillah saya lihat progresnya semakin tahun semakin baik, karna regulasi juga semakin tahun semakin baik tentu kita mengikuti regulasi selain regulasi kita juga melakukan pendekatan humanisme kepada mereka kepada ASN mengenai pemberian semangat kerja dalam melaksanakan tugas termasuk juga kita disini melakukan asasi diagnostik kepada pegawai. Asas diagnostik itu merupakan asesmen yang ditunjukkan kepada seluruh ASN dengan melihat pola kinerja termasuk juga apabila terjadi penurunan disiplin kita juga melakukan pendekatan personal kita Tanya apakah ada masalah dirumah apa yang menyebabkan sampai agak lambat datang dll ada juga yang istrinya sakit antar anaknya kesekolah. Untuk melihat secara jelas tentang perbandingan capaian kinerja dari tahun sebelumnya.

Seperti yang dijelaskan di atas bahwa capaian kinerja Disiplin Preventif di Balai Kota Padang dari tahun ke tahun semakin bagus karna menggunakan pendekatan humanis kepada pegawainya sehingga memiliki semangat kerja dalam mengerjakan tugas tugasnya selain pendekatan humanis ada juga asasi diagnostic yang dilakukan oleh seorang pimpinan. Dimana asasi diagnostic merupakan penilaian penilaian yang ditunjukkan kepada ASN untuk melihat pola kinerja.

Apabila dalam kinerja pegawai terdapat hal yang tidak sesuai dan dianggap melakukan pelanggaran berat maka akan tetap diberikan hukuman seperti yang dijelaskan “Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran tetap

akan dijatuhi hukuman sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang diberikan tetap akan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa di Balai Kota Padang jika terdapat pelanggaran berat atau ringan akan tetap dijatuhi hukuman sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010. Berhubung tingkat pelanggaran yang sering terjadi di Balai Kota Padang termasuk ringan maka sanksi yang diberikan berupa teguran lisan langsung.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Dieke Pamela Distrie: Sumber keberhasilan suatu pegawai negeri sipil dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah disiplin kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan. Kinerja pegawai yang menghasilkan pegawai yang teladan yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor yaitu: kerjasama, Inisiatif, Tanggung jawab, Kedisiplinan, mutu pekerjaan/hasil.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

1. Di Balai Kota Padang menerapkan Disiplin Preventif kepada para karyawan PNS. Disiplin preventif pada Dinas Kota Padang sudah dapat dikatakan relevan atau baik sebab pada proses pendisiplinan preventif telah melakukan berbagai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Aturan pendisiplinan yang ditarapkan pada kantor Balai Kota Padang sesuai dengan peraturan yang ada. Dimana didalamnya sudah terdapat kewajiban yang harus diikuti oleh seorang ASN dan sanksi yang harus diterima apabila tidak mematuhi aturan. Telah mengikuti SOP yang telah diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang digunakan. Balai Kota Padang juga menerapkan disiplin korektif untuk mendisiplinkan pegawai. Disiplin korektif di Balai Kota Padang juga sudah dapat dikatakan lumayan baik sebab pada proses pendisiplinan korektif jenis sanksi yang pernah dikeluarkan adalah peringatan lisan karena jenis pelanggaran yang terjadi hanya sebatas pelanggaran ringan saja. Pemberian peringatan lisan yang terjadi di Balai Kota Padang pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Rata-rata jenis pelanggaran yang terjadi berupa keterlambatan dalam masuk kerja itu juga terbukti dari tingkat kehadiran di absen kantor, masih ada pegawai yang Ketika datang ke kantor tidak tepat waktu.

2. Upaya dalam meningkatkan disiplin di Balai Kota Padang telah melakukan sosialisasi peraturan kepada pegawai sebagai upaya untuk mendisiplinkan pegawai. Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh PNS Kantor Balai Kota Padang dengan cara mensosialisasikan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS serta Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Di Balai Kota Padang menggunakan pendekatan humanis kepada pegawainya selain melakukan sosialisasi aturan.

B. Saran

1. Penerapan disiplin di Balai Kota Padang sudah cukup baik, tetapi masih harus ditingkatkan lagi agar tujuan dari pemerintah untuk mereformasi birokrasi menjadi lebih baik.
2. Dalam meningkatkan disiplin PNS di Balai Kota Padang khususnya masih menggunakan Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010. Karena masih efektif untuk di gunakan. Untuk ke depannya Balai Kota Padang harus menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Karena harus mengikuti kebijakan pemerintah yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penulisan Hukum*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Budi Winarno, 2002. *Apakah Kebijakan Publik? dalam Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta.

Burhan Ashshofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.

C.S.T Kansil, 1979, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradya Paramitha, Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Moch.Faisal Salam, 2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999*, Mandar Maju, Bandung.

Rahardjo Adisasmita, 2011, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Ridwan dan Nurmalita Ayuningtyas, 2018, *Hukum Kepegawaian*, UII Press, Yogyakarta.

Rozali Abdullah, 1986, *Hukum Kepegawaian*, CV. Rajawali, Jakarta.

S.F. Marbun, 2015, *Hukum Administrasi Negara I*, FH UII Press, Yogyakarta.

Suharismi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*,
Sinar Grafika, Jakarta.

W.J.S. Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai
Pustaka, Jakarta.

Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang
Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Kedisiplinan
Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kesanggupan
Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

C. Sumber Lain

Eva Sulastri Anwar, 2020, *DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BARRU*, diakses pada 12 April 2022 Pukul
15.34 https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/13609-Full_Text.pdf