

PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAMPANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

¹Nadir, ²Adriana Pakendek, ³Sapto Wahyono, ⁴Rahmat Alfian Rozaqi

^{1,2,3}Dosen Fakultas Hukum Universitas Madura

⁴Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Madura

Email: mh_dira@yahoo.co.id

Abstrack

We often hear complaints about government officials' slow service, which is not caused by the quantity of the apparatus, but is also caused by discipline. Starting from small officials to big officials, things from small to big. One of the efforts to improve the discipline of Civil Servants is that the Indonesian Government has provided a regulation, namely regulation no. 94 of 2021 concerning Civil Servant discipline. Civil Servant Disciplinary Regulations which regulate obligations, prohibitions, sanctions, if these obligations are violated or not obeyed by Civil Servants with the aim of educating, developing Civil Servants who violate obligations and prohibitions, then they will be subject to sanctions in the form of disciplinary penalties. This research aims to determine the mechanism of the Sampang Regency Government in enforcing civil servant discipline through the Sampang Regency Personnel and Human Resources Development Agency and to reveal the factors that become obstacles and legal efforts to handle civil servant discipline within the Sampang Regency Government. The type of research for this thesis is qualitative research, namely legal research which focuses on describing the results and discussion of research using qualitative descriptive methods regarding the enforcement of civil servant discipline within the Sampang Regency Government (Case Study at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sampang Regency). Based on the results of research conducted, it shows that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline has been implemented since the implementation of this regulation was implemented. This government regulation is very helpful in improving effective and efficient performance, although in its implementation there are still some employees who violate this government regulation. The factor underlying this disciplinary violation is the low level of awareness of civil servants themselves.

Keyword : Discipline Enforcement, Civil Servants, Sampang Regency Government.

Abstrak

Sering terdengar keluhan pelayanan aparat pemerintah kelambatan pelayanan tidak disebabkan oleh kuantitas aparatur, tetapi juga disebabkan karena kedisiplinan. Mulai dari pejabat kecil hingga pejabat besar hal hal yang kecil sampai yang besar. Salah satu upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut Pemerintah Indonesia telah memberikan satu regulasi yaitu peraturan No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur kewajiban, larangan,

sanksi apabila kewajiban tersebut dilanggar atau tidak ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil dengan maksud mendidik, membina Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban serta larangan, maka dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme Pemerintah Kabupaten Sampang dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang serta mengungkap faktor-faktor yang menjadi kendala serta upaya hukum penanganan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang. Jenis Penelitian Skripsi ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada menguraikan hasil dan pembahasan penelitian dengan metode deskriptif kualitatif tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan. Peraturan pemerintah ini sangat membantu dalam peningkatan kinerja yang efektif dan efisien walaupun dalam penerapannya masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan pemerintah ini. Faktor yang mendasari pelanggaran Disiplin ini adalah masih rendahnya kesadaran dari PNS itu sendiri.

Kata Kunci : Penegakan Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Sampang.

PENDAHULUAN

Sejak berlaku efektifnya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2023 tentang Manajemen PNS serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja maka reformasi birokrasi dituntut segera terwujud.

Semangat dikeluarkannya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen ASN adalah untuk mewujudkan sistem pemerintahan tata kelola pemerintahan yang demokratis bersih dan berwibawa yang merupakan prioritas utama bagi rakyat dan pemerintah Indonesia.

Salah satu agenda reformasi birokrasi adalah perubahan serta penguatan sistem manajemen SDM serta penguatan sistem pengawasan SDM dimana disiplin dan kinerja sangat mempengaruhi kualitas ASN sebagai seorang pelayan, yang pada saat ini banyak pelanggaran terhadap ketentuan disiplin dan kinerja. Perubahan tersebut memerlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia

aparatur negara agar selalu maju dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan selaras dengan berbagai tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia.

Pemerintah berupaya memenuhi dan melayani sendiri kebutuhan masyarakat, disamping itu pemerintah mengatur segala bidang agar segala sesuatu dan teratur. Untuk itu pegawai negeri sipil dapat menjalankan tugas yang bertanggung jawab sebagai profesinya sebagai upaya mencegah bersih dari korupsi dan berwibawa di dalam pemerintah Kabupaten Sampang.

Sumber daya aparatur sipil negara merupakan salah satu bagian pengelola pemerintah yang membantu seluruh sumber daya manusia sebagai potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Pengembangan sumber daya manusia menekan hak individual menuju perspektif baru sebagai misi aparatur sipil negara .

Sebagaimana terlihat sejarah, maka kedudukan dan peran Pegawai Sipil Negeri adalah penting menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara pembangunan nasional salah satunya untuk mewujudkan suatu kemakmuran , keadilan yang merata berkeseimbangan antara materil spiritual berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang merdeka, yang tertib dan damai. Kemudian kesempurnaan aparatur negara yaitu disiplin tertib bebas korupsi. Dalam tugas nya , aparatur negara harus mengayomi kepada masyarakat dengan baik.

Saat ini Pegawai Negeri Sipil banyak yang minat untuk bekerja, karena hal tersebut bukan penghasilan tambahan , tetapi penghasilan hingga masa tua, pensiunan tetap berlaku melainkan status sosial baru dalam kalangan pemerintah. Sumber daya manusia adalah pegawai negeri sipil yang di tempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut ada angka tingkat besar nya jumlah PNS tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidak sesuaian kompetensi yang dimiliki untuk menempati jalur karir yang ditempuh. Indonesia sebagai negara hukum telah memberikan kepastian hukum dalam mengatur aparatur

pemerintah demi menghindari kekuasaan absolut Presiden dan kewenangan pemerintah terhadap pegawainya , cara yang paling baik membatasi kekuasaan absolut yaitu melalui peraturan perundang-undangan, peraturan Presiden , peraturan bupati atau walikota dan lain lain. Di era sekarang banyak sudah ada yang mengatur secara khusus mengenai kode etik Pegawai Negeri Sipil maupun mengenai hak dan kewajibannya.

Sering terdengar keluhan pelayanan aparat pemerintah kelambatan pelayanan tidak disebabkan oleh kuantitas aparatur , tetapi juga disebabkan karena kedisiplinan. Mulai dari pejabat kecil hingga pejabat besar hal hal yang kecil sampai yang besar. Salah satu upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut Pemerintah Indonesia telah memberikan satu regulasi yaitu peraturan Nomor. 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur kewajiban, larangan, sanksi apabila kewajiban tersebut dilanggar atau tidak ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil dengan maksud mendidik, membina Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban serta larangan, maka dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Skripsi ini adalah penelitian hukum yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti terhadap norma-norma hukum tertulis yang di bentuk yang di buat lembaga yang berwenang. Dalam hal ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang yang beralamat di Jalan KH. Wahid Hasyim Nomor 43 Sampang.

Pendekatan Penelitian Pendekatan penelitian yang digunakan adalah :

1. Sosiologi hukum, penelitian sosiologi hukum yaitu dengan mengkaji tentang teori mengenai proses terjadinya hukum, proses bekerjanya hukum, serta akibat yang timbul di masyarakat;

2. Studi Kasus, penelitian studi kasus yaitu suatu studi yang dilakukan untuk meneliti kasus yang telah terjadi dalam hal ini yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.

Untuk penelitian data kualitatif, jenis dan bahan hukumnya antara lain:

1. Data Primer

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari koresponden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang mengenai jumlah Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah semua publikasi tentang hukum kepegawaian yang merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum kepegawaian meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum kepegawaian.

3. Data Tersier

Selain dari sumber data yang diperoleh dari koresponden secara langsung dan sumber data baik dari tulisan peneliti sebelumnya, sumber data juga penulis peroleh dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia dan lain-lain sebagai penunjang.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang kemudian dilakukan pencatatan oleh peneliti. Observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang).

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih dengan cara bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan. Wawancara atau interview merupakan metode pengumpulan data untuk mendapatkan keterangan lisan melalui tanya jawab dan berhadapan langsung kepada orang yang dapat memberikan keterangan. Teknik ini memberikan data sekunder dan data primer yang akan mendukung penelitian. Sehubungan dengan hal ini penulis melakukan wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan dengan pihak terkait yang telah disebutkan di atas, kemudian berkembang saat melakukan wawancara untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan kebijakan, sedangkan yang dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dengan demikian dokumentasi merupakan hal yang urgen dalam melakukan penelitian.

Analisis Data

Analisis data pada bagian ini dikemukakan teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan. Dalam penelitian kuantitatif, perlu ditegaskan lebih lanjut tentang model penyajian data seperti penyajian dalam bentuk tabel atau grafik dan memastikan penggunaan analisis statistiknya. Jika penelitian kualitatif, perlu ditegaskan teknik analisis dan interpretasi data yang digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang bersifat penelitian kualitatif untuk menemukan yang diinginkan oleh peneliti. Pengolahan data yang ada selanjutnya diinterpretasikan dalam bentuk konsep yang dapat mendukung objek pembahasan. Analisis data dapat dilakukan sepanjang proses penelitian dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Reduksi Data (Data Reduction) Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Informasi dari lapangan sebagai bahan mentah diringkas, disusun lebih sistematis, dan ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan.
2. Penyajian Data (Data Display) Penyajian data yang diperoleh dari lapangan terkait dengan seluruh permasalahan penelitian dipilih antara yang dibutuhkan dan yang tidak dibutuhkan, lalu dikelompokkan kemudian diberi batasan masalah. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif, maupun matrik, grafik, jaringan dan bagan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Mekanisme Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Sampang

Bagi seseorang pegawai negeri sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntunan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Tapi melihat kenyataan tidak semua pns mentaati dan mematuhi peraturan perundang –undangan disiplin pegawai. Ketidak disiplin pns merupakan bahan diskusi pembicaraan dan akan selalu menjadi sorotan tajam masyarakat. Mengingat bagi mereka, status pns adalah sosok yang patut dijadikan contoh dan teladan, karena dianggap sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah. Sangat wajar apabila masyarakat memiliki keinginan dan harapan yang lebih terhadap kinerja dan produktivitas pns.

Di dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Penegakan Norma Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.

Menurut Bapak Arief Lukman Hidayat, SE., MM, selaku Kepala Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang, bahwa dalam upaya menegakkan disiplin telah dilakukan berdasarkan peraturan disiplin pegawai negeri sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sejak peraturan tersebut diberlakukan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan pelanggaran ketentuan baik itu jam kerja, pelanggaran etika maupun lainnya.

Hal ini membuktikan bahwa telah terjadi pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Padahal menurut data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang, telah menerapkan aturan disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang, ada beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai. Hambatan-hambatan yang ada dalam melaksanakan tugas misalkan keterlambatan masuk kerja dan alasan jarak tempuh rumah yang terbilang jauh, cuaca yang tidak cerah, pegawai negeri yang menggunakan jasa angkutan. Hal-hal tersebut di atas merupakan hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Kabupaten Sampang. Jika dipahami terhadap informasi yang telah dihimpun tersebut di atas, dapat dikatakan hanya alasan-alasan klasik dan sederhana, tetapi jika hal itu dibiarkan saja, maka bisa dibayangkan akan terjadi hal-hal yang lebih dari sekedar itu, namun hal tersebut dapat dikembalikan kepada kesadaran masing-masing Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja pns bisa menjadi akar penyebab pelayanan publik yang kurang berkualitas. Hal ini juga akan berdampak pada munculnya perilaku pns yang menyimpang seperti, korupsi, kolusi sehingga dapat berakibat kepada kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan. Oleh karena itu untuk menghindari hal tersebut, kedisiplinan harus ditingkatkan. Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di kantor tersebut. Berikut penelitijabarkan upaya-upaya tersebut.

Kendala Serta Upaya Hukum Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.

Berdasarkan permasalahan yang ada serta memperhatikan kondisi terkini dalam kaitannya dengan pelanggaran disiplin, maka isu strategis yang berkaitan dengan pembinaan aparatur yaitu Belum ada kesadaran dari para ASN dalam mentaati ketentuan kepegawaian serta kurangnya pemahaman Atasan Langsung atau pimpinan organisasi perangkat daerah dalam menangani ASN bermasalah sesuai ketentuan kepegawaian khususnya disiplin. Isu strategis ini diindikasikan dengan masih banyaknya ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang Tahun 2021 dan 2022 yang melakukan pelanggaran disiplin, melakukan perceraian serta tersangkut kasus pidana serta atasan langsung yang belum bertindak tegas melakukan pembinaan terhadap aparatur dibawahnya yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam rangka meningkatkan disiplin PNS, Pemerintah Kabupaten Sampang melalui Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Pembinaan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai

Bahwa substansi dari sistem pembinaan pns tersebut adalah terdapatnya persyaratan sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan, serta mendukung terhadap pencapaian tugas pelayanan masyarakat secara profesional, bertanggung jawab , adil, jujur dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan

Pembinaan pns dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap pelaksanaan tugas personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan tidak terlepas dari usaha mewujudkan tujuan negara atau cita-cita bangsa indonesia. Dengan pendapat tersebut dapat dimengerti, bahwa betapa pentingnya kegiatan pembinaan pns diselenggarakan pada intinya tujuan guna kepegawaian negara yaitu,

terwujudnya peningkatan kualitas pns antara lain untuk meningkatkan mutu dan keterampilan dalam bekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, Bapak Arief Lukman Hidayat, SE., MM selaku kepala BKPSDM Kabupaten Sampang bersama Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang terus berupaya melakukan pembinaan kepada pegawai melalui berbagai macam kegiatan untuk memotivasi pegawai dalam upaya peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. Dan juga telah membuat program pembinaan terhadap pegawai yang dilaksanakan secara turun langsung ke perangkat daerah sampai dengan lembaga-lembaga sekolah. Dapat disimpulkan pada dasarnya kegiatan pembinaan yang diarahkan pada pembinaan etika disiplin untuk bertujuan meningkatkan kode etik atau moral, kinerja pegawai.

2. Apel Pagi

Apel adalah kewajiban bagi pns karena pelaksanaan apel sebagai fungsi pengawasan atau pengendalian dan sarana informasi. Ternyata apel pagi bukan hanya sekedar berkumpul, berbaris, rapi, hormat, laporan sebagai media positif untuk membangun dan mencapai visi dan misi yang telah dilakukan rutin dan konsisten. Kegiatan ini dirasakan cukup efektif, terbukti tingkat kedisiplinan pegawai tidak hanya terkait jam masuk dan jam pulang tetapi juga disiplin dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

3. Menerapkan Absensi Finger Scan (sidik jari) dan Absensi Mobile

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, pelaksanaan absensi pegawai dilakukan dengan face and finger print dan juga bisa dilakukan dengan menggunakan aplikasi SI ASEP (Sistem Informasi Absensi Pegawai) menggunakan handphone dengan diadakan dua kali yaitu pagi hari jam 07.30 WIB dan pada waktu sore hari dilakukan pada jam 16.00 WIB. Dengan diadakan absen dua kali diharapkan melaksanakan tugas dengan baik selalu siap ditempat, dengan itu pula disiplin pegawai akan terwujud.

4. Menetapkan Peraturan Kepala Daerah mengenai disiplin serta mengeluarkan Surat Edaran Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengabdian seorang PNS adalah tugas dan kewajiban yang harus dipertanggung jawabkan. Pengabdian tersebut harus lahir dari hati nurani dapat mengetahui tugas pokok dan fungsi Untuk menghindari ketidak tahuan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan disiplin, maka disusunlah peraturan Bupati mengenai tata cara penanganan disiplin serta dikeluarkannya surat edaran tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk seluruh pegawai. Peraturan tersebut harus diketahui dan dipahami seluruh Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

5. Memberikan Reward (penghargaan) dan Punishment (hukuman) bagi PNS

Pemerintah Kabupaten Sampang dalam menangani disiplin PNS selain memberikan hukuman kepada PNS yang melakukan pelanggaran tetapi juga memberikan penghargaan kepada PNS yang disiplin dengan memberikan tunjangan penembahan penghasilan serta penghargaan Satya Lencana Karya Satya.

6. Pengawasan melekat

Untuk mengantisipasi dan meminimalisir tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka upaya peningkatan disiplin, para pimpinan perangkat daerah melakukan pengawasan terhadap pegawai nya melalui pengawasan langsung (pengawasan melekat) dari pimpinan.

Fakta yang ditemukan di Pemerintah Kabupaten Sampang adalah intensitas pengawasan langsung oleh pimpinan cukup baik. Pimpinan bertindak nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Pimpinan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti pimpinan selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengawasan melekat ini terbukti di saat penulis hadir pada waktu apel pagi. Sebelum apel di mulai, pimpinan sudah berada di Kantor masing-masing tersebut untuk mengontrol jam datang para pegawai. Hal ini ditujukan

agar para pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

KESIMPULAN

1. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan. Peraturan pemerintah ini sangat membantu dalam peningkatan kinerja yang efektif dan efisien walaupun dalam penerapannya masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan pemerintah ini. Faktor yang mendasari pelanggaran Disiplin ini adalah masih rendahnya kesadaran dari PNS itu sendiri.
2. Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia bersama Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang antara lain : pertama, melakukan pembinaan bagi para Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan yang dimaksud adalah berkaitan dengan pembinaan etika dan disiplin sesuai dengan pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik. kedua, melakukan apel pagi. Rutinitas ini tidak pernah dilewatkan di kantor ini karena sangat membawa manfaat. Ketiga, menetapkan surat keputusan Bupati tentang penanganan disiplin dan mengeluarkan surat edaran tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil agar peraturan tersebut diketahui dan dipahami oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil dan untuk menghindari ketidaktahuan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan disiplin pegawai tersebut. Keempat, merupakan absensi finger scan sidik jari. Absensi finger scan ini sangat membawa manfaat karena tidak ada lagi Pegawai Negeri Sipil yang menitip absen seperti ketika masih menggunakan absensi tulis atau manual. Kelima, memberikan reward and punishment kepada para Pegawai Negeri Sipil serta Keenam, pengawasan melekat yang dilakukan langsung oleh masing-masing kepala perangkat daerah.

Saran :

1. Penerapan Disiplin di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah cukup baik, tetapi masih harus ditingkatkan lagi agar tujuan dari pemerintah untuk mereformasi birokrasi menjadi lebih baik.
2. Melakukan Pembinaan secara aktif dan terus-menerus langsung ke lembaga-lembaga sampai tingkat terbawah. Pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran Pegawai bahkan membentuk mental dari pegawai, sebab dengan melakukan pembinaan ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- C.S.T. Kansil, 2008, *Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika.
- H.A. Salman Maggalatung, 2014, *Prinsip-prinsip Penegakan Hukum, Keadilan Dan HAM*, Jakarta :Focus Gramedia.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 2000),
- Ridwan, 2018, *Hukum Kepegawaian*, Yogyakarta : UII Pres.
- Satjipto Rahadjo, 2009. *Sosiologis Penegakan Hukum Suatu Tinjauan*, Yogyakarta :Genta Publishing
- Satjipto Raharjo, 2014. *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Soerjono Soekanto,2011, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta:Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto, 2019, *Efektivitas Hukum Dan Pengaturan Sanksi*, Bandung, Ramadja Karya.
- Soenyono, 2020, *Otonomi Daerah Peran dan Dampaknya bagi Kesejahteraan Masyarakat*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sri Hartini,2019, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta,Sinar Grafika.
- Suharso dan Dra. Ana Retnonin, 2017, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang. Widya Karya.
- Yudhi setiawan dkk, 2017. *‘‘Hukum Administrasi Pemerintah Teori Dan Praktik’’*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainuddin, 2011.*Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-undang Nomor 94 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil