

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEKAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN WONOSOBO

IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT REGULATION NO. 94 OF 2021 CONCERNING CIVIL SERVANT DISCIPLINE IN WONOSOBO REGENCY

Fanny Agustina Sri Rahayu¹ Aisyah Dinda Karina²

Universitas Karya Husada Semarang
Email: fannyagustina1608@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin secara umum merupakan sikap patuh terhadap norma, peraturan atau tata tertib yang berlaku baik secara individu maupun kelompok, disiplin dapat menjadi landasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjaga integritas dan profesionalismenya, adanya intuisi ketidakpatuhan PNS dalam menjalankan tanggung jawabnya menjadikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin sebagai pedoman resmi PNS dalam mengatur kewajiban, larangan dan sanksi PNS. Oleh karena itu, artikel ini memiliki tujuan untuk menganalisis serta mengidentifikasi keefektifan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kabupaten Wonosobo. Adanya artikel ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan literatur bagi pembaca terutama PNS di Kabupaten Wonosobo. Artikel ini menggunakan metode yuridis normatif dipadukan dengan yuridis empiris untuk mendeskripsikan bagaimana keefektifan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelanggaran yang dilakukan PNS di Kabupaten Wonosobo periode 2023-2024 tercatat sebanyak 31 orang dengan berbagai alasan seperti sanksi yang kurang tegas, kurangnya kesadaran diri PNS, kurangnya pengawasan dan pembinaan PNS, hal ini menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 belum efektif secara maksimal. Diperlukan adanya upaya perbaikan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja PNS di Kabupaten Wonosobo. Upaya tersebut dapat melalui penguatan peran pimpinan dalam memberikan motivasi, pembinaan, dan perhatian terhadap kedisiplinan PNS, serta penerapan sistem penghargaan secara periodik kepada PNS berprestasi dapat menjadi instrumen motivasi yang efektif, sejalan dengan penegakan sanksi disiplin yang tegas, adil, dan tidak diskriminatif terhadap setiap pelanggaran.

Kata Kunci : PP Nomor 94 tahun 2021; Implementasi; Disiplin; PNS

ABSTRACT

Discipline in general is an attitude of obedience to norms, regulations, or rules that apply both individually and in groups. Discipline can be the foundation for civil servants (PNS) in maintaining their integrity and professionalism. The existence of civil servants' intuition of non-compliance in carrying out their responsibilities makes Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Discipline an official guideline for civil servants in regulating the obligations, prohibitions, and sanctions of civil servants. Therefore, this article aims to analyze and identify the effectiveness of the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 in Wonosobo Regency. This article is expected to provide benefits and literature for readers, especially civil servants in Wonosobo Regency. This article uses a normative juridical method combined with empirical juridical methods to describe the effectiveness of the implementation of Government Regulation No. 94 of 2021. From the results of the study, it can be concluded that there were 31 civil servants in Wonosobo Regency who committed violations in the 2023-2024 period for various reasons, such as lenient sanctions, lack of self-awareness among civil servants, and lack of supervision and guidance for civil servants. This shows that the implementation of Government Regulation No. 94 of 2021 has not been maximally effective. Comprehensive and sustainable improvement efforts are needed to enhance the work discipline of civil servants in Wonosobo Regency. These efforts can be achieved by strengthening the role of leaders in providing motivation, guidance, and attention to civil servant discipline, as well as implementing a periodic reward system for high-performing civil servants, which can serve as an effective motivational tool, in line with the enforcement of strict, fair, and non-discriminatory disciplinary sanctions for every violation.

Keywords : Government Regulation Number 94 of 2021; Implementation; Discipline; Civil Servants



A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum berlandaskan Pancasila, yang kedudukannya tertera dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan merupakan sumber hukum tertinggi. Konsep negara hukum menjadi sarana dan mekanisme dalam mewujudkan tujuan nasional yang tertuang di dalam Pembukaan UUD Tahun 1945,¹ yaitu membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Tujuan nasional dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mendeskripsikan bahwa dalam merealisasikan perilaku PNS yang profesional dan berintegritas diperlukan adanya peraturan disiplin PNS yang menjadi landasan resmi dalam menegakkan kedisiplinan, regulasi ini diharapkan dapat mendorong PNS untuk lebih *liable* terhadap kewajiban dan larangan PNS serta mewujudkan suatu birokrasi yang bersih, efektif dan dapat dipercaya oleh masyarakat.² Secara esensi PNS wajib memiliki prinsip fundamental atau nilai-nilai inti dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewenangan yang diberikan sebagaimana diatur pada Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nilai-Nilai *Core Values* ASN Berakhlak dan Perwujudan Perilaku Insan Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa BKN diharapkan dapat melakukan inovasi terhadap sistem penyelenggaraan Pemerintah terutama yang bersangkutan dengan aspek-aspek organisasi, ketatalaksanaan dan SDM untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas serta kualitas pelayanan publik yang dapat dilakukan melalui pemanfaatan teknologi, perbaikan prosedur, serta pengembangan kompetensi dan kinerja PNS dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Sebagai bagian dari aparatur negara, PNS mempunyai peran dan fungsi yang strategis dalam mengimplementasikan kebijakan

¹ Yuman Rahmandha, Thoha Andiko, and Imam Mahdi, trans. 2024. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Fikih Siyasah Tanfidziyah*. Journal of Sharia and Legal Science 2 (2): 300-320. <https://doi.org/10.61994/jsls.v2i2.406>.

² Shinta Dewi, Serafina. 2022. *Pengaturan Disiplin PNS Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS*. Wicarana 1 (2):105-18. <https://doi.org/10.57123/wicarana.v1i2.22>.

pemerintah dan tercapainya kualitas pelayanan publik secara efektif. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 mendefinisikan disiplin PNS merupakan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.³ Namun, adanya ketidakpatuhan PNS terhadap kebijakan disiplin dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan publik dan ketidakpercayaan masyarakat terhadap pemerintahan, hal ini menginterpretasikan adanya kontradiksi terhadap tanggung jawab, kewajiban dan etika sebagai aparatur negara. Ketidakpatuhan PNS terhadap kebijakan disiplin memiliki berbagai faktor yang menjadi penyebab, seperti kurangnya kesadaran diri PNS, lemahnya pengawasan yang ada di tiap-tiap instansi dan sanksi yang kurang tegas. Pelanggaran terhadap aturan ini akan dijatuhi hukuman disiplin yang dibagi menjadi tiga kategori; ringan, sedang dan berat.⁴

Dalam mendapatkan literatur hukum, penulis melakukan analisis dan perbandingan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

Tabel 1.
Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan

No	Penulis	Judul Penelitian	Fokus Penelitian
1	Ahmad Muhid Estiyanto ⁵	Penegakan Sanksi Disiplin Berat Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Penelitian ini berfokus bagaimana implementasi sanksi disiplin berat kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran serta mengidentifikasi tiga jenis tindakan disipliner berat di Kementerian Perhubungan dengan berlandaskan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
2	Anita Piga ⁶	Penerapan Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Universitas Nusa Cendana Kupang	Penelitian ini berfokus pada Etiologi PNS melakukan pelanggaran disiplin serta mendeskripsikan bagaimana implementasi sanksi hukum

³ Yusuf, R. R. (2025). *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal*. Jurnal Sumber Daya Aparatur, 7(2). <https://doi.org/10.32834/jsda.v7i2.968>

⁴ Berlian, Nathasya, and Belyana Fauza. 2023. *Meninjau Tindakan Pemerintah Dalam Menerapkan Asas Tidak Menyalahgunakan Wewenang: Analisa Terhadap Pelanggaran Kedisiplinan PNS*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 9 (11), 677-84. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8097863>.

⁵ Estiyanto, Ahmad Muhid. 2024. *Penegakan Sanksi Disiplin Berat Terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Perhubungan*. Jurnal Iblam Law Review 4 (2):19-30. <https://doi.org/10.52249/ilr.v4i2.402>.

⁶ Piga, Anita, et al. *Penerapan Sanksi Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Universitas Nusa Cendana Kupang*. Jurnal Sosial dan Sains, vol. 1, no. 6, 2021, doi: [10.36418/sosains.v1i6.130](https://doi.org/10.36418/sosains.v1i6.130).

			terhadap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran.
3	Rina Kartika ⁷	Kendala-Kendala Terkait dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berkenaan dengan Kewajiban Jam Kerja Pegawai	Penelitian ini berfokus bagaimana peran Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dalam menegakkan kedisiplinan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Pasuruan serta mengidentifikasi faktor PNS melakukan pelanggaran disiplin dari sudut pandang jam kerja
4	Fanny Agustina Sri Rahayu	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Wonosobo	Tujuan penelitian ini untuk memberikan literatur terbaru kepada PNS dan masyarakat yang masih minim pengetahuan mengenai regulasi disiplin PNS yang akan ditulis secara eksplisit, selain itu untuk mengetahui bagaimana Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wonosobo mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin yang kemudian akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk artikel.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dipadukan dengan yuridis empiris untuk menganalisis serta mengidentifikasi keefektifan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kabupaten Wonosobo, pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris mempunyai komponen yang tepat untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini, tujuan pendekatan yuridis normatif yaitu memahami dan menafsirkan peraturan

⁷ Kartini, R., Mashuri, M., & Budiarti, D. (2022). *Kendala-Kendala Terkait Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berkenaan Dengan Kewajiban Jam Kerja Pegawai*. *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum*, 4(1). <https://doi.org/10.51213/yurijaya.v4i1.68>.

perundang-undangan serta literatur hukum sebagai dasar teori dan norma-norma dalam arti luas untuk dijadikan pedoman perilaku,⁸ sedangkan yuridis empiris memberikan pemahaman bagaimana peraturan itu diimplementasikan dan berfungsi di lingkungan masyarakat.

Dalam menunjang terjawabnya masalah pada penelitian ini dibutuhkan sumber data sekunder dan sumber data primer.⁹ Sumber data sekunder Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang relevansi dengan penelitian ini akan menjadi landasan sebagai data yuridis normatif, pemilihan sumber data Undang-Undang dan Peraturan merupakan literatur ilmiah yang memiliki peran berbeda namun saling melengkapi dalam memperkuat interpretasi hasil penelitian hukum, sumber data hukum Undang-Undang dan Peraturan menjadi dasar utama dalam penelitian normatif.¹⁰ Sumber data primer ialah observasi dan wawancara yang menjadi landasan sebagai data yuridis empiris dalam penyusunan artikel yang diperoleh melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo, data-data yang didapatkan kemudian akan dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk memudahkan pengulas dalam memahami isi artikel ini. Dalam memperoleh data wawancara, penulis mengambil fakta dari informan yang memiliki kompeten dalam mendukung terlaksananya penelitian ini, yaitu satu orang Kepala dan Staff Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo.

Proses analisis data yang dilakukan oleh penulis sesuai dengan analisis data Miles dan Huberman, yaitu (1) pengumpulan data, penulis akan mengambil data dari hasil observasi dan wawancara; (2) reduksi data, penulis akan menganalisa data yang diperoleh untuk mempertajam, memfokuskan, memilih, membuang, dan mengelompokkan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat digambarkan dan diverifikasi; (3) penyajian data, penulis akan mengumpulkan informasi yang sudah tertata dimana memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan tindakan; (4) penarikan kesimpulan, kesimpulan merupakan sebuah proposisi yang diambil dari penulisan yang telah dijelaskan atau dideskripsikan oleh penulis. Kesimpulan penelitian ini dijelaskan secara eksplisit, dimana akan mengarah ke inti dari hasil penelitian serta jawaban dari rumusan masalah penelitian ini, yaitu bagaimana implementasi peraturan disiplin di Kabupaten Wonosobo dan apa hambatan dalam implementasi peraturan disiplin di Kabupaten Wonosobo.

⁸ Dr. Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2013, hal. 89-90.

⁹ Priyono, Ery Agus, and Komelius Benuf. *Kedudukan Legal Opinion Sebagai Sumber Hukum*. Jurnal Suara Hukum 2, no. 1 (March 27, 2020): 54. <https://doi.org/10.26740/jsh.v2n1.p54-70>.

¹⁰ Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*, Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), Banda Aceh, 2022, hal. 13-14.

C. Hasil dan Pembahasan

Dalam mengimplemetasikan regulasi disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dapat menimbulkan inkonsistensi yang berpotensi menjadi hambatan, kondisi tersebut menjadi tanggung jawab BKD yang harus ditindaklanjuti. BKD Kabupaten Wonosobo telah melakukan adaptasi terhadap hambatan dalam mengimplementasikan regulasi disiplin. Adaptasi ini mengimplikasikan beberapa metode strategis seperti pemantauan implementasi, penyesuaian prosedur secara internal dan sosialisasi yang dapat dilakukan melalui Pelatihan dan Bimbingan Teknis (Bimtek).¹¹

1. Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Wonosobo

Disiplin merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab PNS guna memberikan pelayanan kepada masyarakat yang profesional, adil, transparan dan akuntabel yang berlandaskan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).¹² Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti berdasarkan indikator disiplin waktu, implementasi disiplin PNS di Kabupaten Wonosobo berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 masih belum optimal baik tingkat jabatan fungsional maupun jabatan pimpinan tinggi, kebiasaan tersebut dapat berpotensi mengganggu aktivitas dan efektivitas pelayanan publik di Pemerintah Kabupaten Wonosobo. Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara bahwa total jam kerja efektif PNS selama 37,5 jam per minggu yang berlaku dari hari Senin hingga Jumat dengan ketentuan jam kerja dimulai pukul 08:00 waktu setempat dan berakhir pukul 16:00 waktu setempat, dalam pelaksanaannya diberikan waktu istirahat 30 menit pada hari Senin hingga Kamis dan 60 menit di hari Jumat.¹³ Pemenuhan kewajiban kehadiran dan ketepatan waktu dilakukan melalui mekanisme absensi elektronik (*fingerprnt*) sebagai wadah pengawasan disiplin PNS.¹⁴ Namun, di Pemerintah Kabupaten Wonosobo masih terdapat sejumlah PNS yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja sesuai dengan

¹¹ Muhammad Iqbal, and Sarmila. 2024. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli*. Jurnal Sektor Publik 1 (1):53-58. <https://doi.org/10.56630/jsp.v1i1.1014>.

¹² Agus, Linda Catur, Firman Firdausi, and Asih Widi Lestari. 2023. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Lenvari: Journal of Social Science 1 (1):23-32. <https://doi.org/10.61105/jss.v1i1.10>.

¹³ Lumingkewas, Elvis, Evi Elvira Masengi, and Brain Fransisco Supit. 2024. *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Minahasa*. Academy of Education Journal 15 (1):357-64. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2197>.

¹⁴ Mayunita, Sry, and Siti Hidayatul Jumaah. 2022. *Efektifitas Sistem Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Buton*. Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta 1 (2):98-107. <https://doi.org/10.47134/trilogi.v1i2.19>.

peraturan perundang-undangan, ketidakpatuhan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran disiplin dan melanggar regulasi disiplin PNS.

Tabel 2.
Rekapitulasi Hukuman Disiplin di Kabupaten Wonosobo berdasarkan Jenis Hukuman pada Tahun 2023-2024 sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

No	Jenis Hukuman	2023	2024
1	DISIPLIN RINGAN		
	Teguran Lisan	4	6
	Teguran Tertulis	3	4
	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	0	0
2	DISIPLIN SEDANG		
	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	2	0
	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	0	3
	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	1	0
3	DISIPLIN BERAT		
	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	1	1
	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	0	2
	Pembebasan dari jabatan	0	0
	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	1	0
	Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS	0	3
TOTAL		31	

Sumber: Data BKD Kabupaten Wonosobo

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat 31 kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Wonosobo selama periode 2023-2024, dengan variasi jenis hukuman disiplin sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Terjadinya pelanggaran disiplin tersebut mengindikasikan adanya faktor yang menjadi penyebab, antara lain kurangnya ketegasan penegakan sanksi, minimnya kesadaran

diri PNS dan tanggungjawab individu serta belum optimalnya pengawasan dan pembinaan PNS.

Dalam rangka pelaksanaan ketentuan disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah, BKD Kabupaten Wonosobo memegang peran strategis sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pembinaan PNS. BKD Kabupaten Wonosobo tidak hanya memastikan terlaksananya standar disiplin dan profesionalitas PNS, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan PNS melalui mekanisme pembinaan yang sistematis.¹⁵ Pada prinsipnya BKD Kabupaten Wonosobo mengharapkan implementasi disiplin PNS dapat terlaksana secara optimal, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan tertib tanpa perlu adanya perintah, teguran, atau tindakan korektif dari pejabat yang berwenang. Dibutuhkan kesadaran terhadap kepatuhan norma disiplin yang dipandang sebagai cerminan profesionalisme dan integritas PNS dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, sehingga adanya kebijakan ini diharapkan mampu mendorong PNS untuk bersikap profesional, bermoral, dan andal, serta menumbuhkan etos kerja dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.¹⁶

2. Hambatan Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Wonosobo

Implementasi peraturan disiplin PNS di Kabupaten Wonosobo pada praktiknya belum selaras dengan regulasi yang ditetapkan Peraturan Pemerintah, masih terdapat berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan disiplin PNS memerlukan metode pengawasan yang konsisten dan dukungan administratif yang memadai.¹⁷ Pelaksanaan kebijakan disiplin PNS di Kabupaten Wonosobo masih terdapat faktor yang menjadi penghambat serta dapat memengaruhi efektivitas penerapan ketentuan disiplin, diantaranya:

1. Ketegasan Pemberian Sanksi

¹⁵ Andreas Apriliano Ari Setyawan, Tegar Harbriyana Putra, Ananda Megha Wiedhar Saputri. 2024. *Studi Kasus: Dampak Implementasi Pp 94/2021 Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Bkppd Boyolali*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora 6 (03), 146-54. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/1125>.

¹⁶ Rusliandy. *Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah*. Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 127-136, feb. 2022. ISSN 2656-940X.

¹⁷ S.H., Heri Purwanto. 2025. *Efektifitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Kepastian Hukum Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara*. Jurnal Hukum Jurisdicte 7 (1):12-22. <https://doi.org/10.34005/jhj.v6i2.159>.

Kurangnya ketegasan dalam penerapan sanksi disiplin oleh pejabat yang berwenang dapat menjadi penghambat efektivitas implementasi disiplin PNS.¹⁸ Sanksi disiplin yang seharusnya bersifat *deterrent* belum diterapkan secara konsisten, sehingga tidak memberikan efek jera yang memadai terhadap pelanggaran disiplin. Penerapan sanksi yang tegas dan proporsional merupakan hal penting dalam penegakan disiplin yang efektif, sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.¹⁹

2. Kesadaran Diri Pegawai Negeri Sipil

Tingkat kesadaran individual PNS berperan penting dalam penerapan kedisiplinan. Disiplin kerja sebagai bagian integral dari pelaksanaan tugas ASN bukan sekadar kewajiban formal, namun juga cerminan komitmen PNS terhadap pelayanan publik yang profesional. Dalam praktiknya, masih ditemukan PNS yang kurang menyadari tanggung jawab dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam peraturan disiplin, sehingga hal ini berdampak negatif terhadap kinerja birokrasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa rendahnya kesadaran disipliner menjadi salah satu hambatan signifikan dalam implementasi kedisiplinan PNS di lingkungan pemerintahan daerah, yang mencerminkan kebutuhan peningkatan internalisasi nilai disiplin kerja.²⁰

3. Pengawasan dan Pembinaan PNS

Pengawasan yang lemah dari pejabat atasan seringkali menyebabkan PNS merasa tidak diawasi secara ketat, sehingga timbul kecenderungan perilaku kerja yang tidak sungguh-sungguh. Pengawasan yang efektif, termasuk pembinaan secara berkelanjutan, merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepatuhan disiplin dan prestasi kerja PNS. Penelitian empiris menunjukkan terdapat hubungan positif antara intensitas pengawasan dan tingkat kedisiplinan PNS, sehingga penguatan fungsi pengawasan dan pembinaan menjadi strategi penting dalam tata kelola kepegawaian.²¹

D. Kesimpulan

¹⁸ Yulianti, Ririn Yulianti. 2022. *Evaluasi Kebijakan Tambahan Penhasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Banjar*. Jurnal Pemerintahan Dan Politik 7 (2). <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109>.

¹⁹ Adyani, S., Indrajaya, K., & Listyarini, S. (2022). *Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat*. Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik, 7(2), 106–114. <https://doi.org/10.25077/jakp.7.2.106-114.2022>

²⁰ Adyani, S., Indrajaya, K., & Listyarini, S Loc. Cit

²¹ Susanti, E., Firdaus, A., & Sartika, S. (2023). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser*. Warta Dharmawangsa, 17(1), 412–420. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2955>

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja PNS pada BKD Kabupaten Wonosobo belum terlaksana secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa norma disiplin sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya terlaksana dalam kebiasaan kerja PNS. Belum optimalnya pelaksanaan disiplin kerja PNS dipengaruhi oleh berbagai faktor penghambat yang bersifat struktural maupun kultural, faktor penerapan sanksi yang belum tegas dan tidak konsisten menjadi salah satu determinan utama, rendahnya kesadaran dan introspeksi diri PNS terhadap tanggung jawab sebagai aparatur negara serta lemahnya sistem pengawasan internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyani, S., Indrajaya, K., & Listyarini, S. (2022). *Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat*. Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik, 7(2), 106–114. <https://doi.org/10.25077/jakp.7.2.106-114.2022>
- Agus, Linda Catur, Firman Firdausi, and Asih Widi Lestari. 2023. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Lenvari: Journal of Social Science 1 (1):23-32. <https://doi.org/10.61105/jss.v1i1.10>.
- Andreas Apriliano Ari Setyawan, Tegar Harbriyana Putra, Ananda Megha Wiedhar Saputri. 2024. *Studi Kasus: Dampak Implementasi Pp 94/2021 Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Bkppd Boyolali*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora 6 (03), 146-54. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurna/article/view/1125>.
- Berlian, Nathasya, and Belyana Fauza. 2023. *Meninjau Tindakan Pemerintah Dalam Menerapkan Asas Tidak Menyalahgunakan Wewenang: Analisa Terhadap Pelanggaran Kedisiplinan PNS*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 9 (11), 677-84. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8097863>.
- Dr. Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2013, hal. 89-90.
- Estiyanto, Ahmad Muhid. 2024. *Penegakan Sanksi Disiplin Berat Terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Perhubungan*. Jurnal Iblam Law Review 4 (2):19-30. <https://doi.org/10.52249/ilr.v4i2.402>.
- Lumingkewas, Elvis, Evi Elvira Masengi, and Brain Fransisco Supit. 2024. *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Minahasa*. Academy of Education Journal 15 (1):357-64. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2197>.
- Mayunita, Sry, and Siti Hidayatul Jumaah. 2022. *Efektifitas Sistem Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Buton*. Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta 1 (2):98-107. <https://doi.org/10.47134/trilogi.v1i2.19>.
- Muhammad Iqbal, and Sarmila. 2024. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli*. Jurnal Sektor Publik 1 (1):53-58. <https://doi.org/10.56630/jsp.v1i1.1014>.
- Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*, Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), Banda Aceh, 2022, hal. 13-14.
- Kartini, R., Mashuri, M., & Budiarti, D. (2022). *Kendala-Kendala Terkait Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berkenaan Dengan Kewajiban Jam Kerja Pegawai*. Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum, 4(1). <https://doi.org/10.51213/yurijaya.v4i1.68>.

- Piga, Anita, et al. *Penerapan Sanksi Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Universitas Nusa Cendana Kupang*. Jurnal Sosial dan Sains, vol. 1, no. 6, 2021, doi: [10.36418/sosains.v1i6.130](https://doi.org/10.36418/sosains.v1i6.130).
- Priyono, Ery Agus, and Kornelius Benuf. *Kedudukan Legal Opinion Sebagai Sumber Hukum*. Jurnal Suara Hukum 2, no. 1 (March 27, 2020): 54. <https://doi.org/10.26740/jsh.v2n1.p54-70>.
- Rusliandy. *Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah*. Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 127-136, feb. 2022. ISSN 2656-940X.
- Shinta Dewi, Serafina. 2022. *Pengaturan Disiplin PNS Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS*. Wicarana 1 (2):105-18. <https://doi.org/10.57123/wicarana.v1i2.22>.
- S.H., Heri Purwanto. 2025. *Efektifitas Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Kepastian Hukum Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara*. Jurnal Hukum Jurisdictie 7 (1):12-22. <https://doi.org/10.34005/jhj.v6i2.159>.
- Susanti, E., Firdaus, A., & Sartika, S. (2023). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser*. Warta Dharmawangsa, 17(1), 412–420. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2955>
- Yulianti, Ririn Yulianti. 2022. *Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Banjar*. Jurnal Pemerintahan Dan Politik 7 (2). <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109>.
- Yuman Rahmandha, Thoha Andiko, and Imam Mahdi, trans. 2024. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Perspektif Fikih Siyasah Tanfidziyah*. Journal of Sharia and Legal Science 2 (2): 300-320. <https://doi.org/10.61994/jsls.v2i2.406>.
- Yusuf, R. R. (2025). *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal*. Jurnal Sumber Daya Aparatur, 7(2). <https://doi.org/10.32834/jsda.v7i2.968>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara