

STUDI KASUS: DAMPAK IMPLEMENTASI PP 94/2021 TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKPPD BOYOLALI

Andreas Apriliano Ari Setyawan¹, Tegar Harbriyana Putra², Ananda Megha Wiedhar Saputri³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Boyolali

Email : andreasapriliano@gmail.com, tegarharbriyanaputra@gmail.com,
wiedharsaputrianandamegha@gmail.com

ABSTRACT

Implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 for civil servants at the Boyolali Regency Regional Education and Training Personnel Agency, especially in terms of discipline when entering work. The method used is a qualitative approach through case studies. Data obtained through interviews, direct observation, and analysis of related documents. The results of the study show that the implementation of these regulations has a positive impact on increasing discipline at work. The presence of clear regulations and strict sanctions for rule violations has a significant deterrent effect. Employees at the Regional Education and Training Personnel Agency for Boyolali Regency show positive changes in behavior. They are more disciplined in complying with attendance rules, are motivated to attend on time, and reduce unauthorized absences. This regulation also creates a more orderly and efficient work climate. Overall, the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 provides significant benefits in increasing employee discipline when entering work. This research provides an understanding of the importance of clear rules and strict sanctions in creating a disciplined and effective work environment. The recommendations of this research can be used as a reference for the development of disciplinary policies for civil servants entering work in various government agencies.

Keywords : Government Regulation Number 94 of 2021, Civil Servants, Discipline in going to work.

ABSTRAK

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 terhadap pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Boyolali, terutama dalam kedisiplinan masuk kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, pengamatan langsung, dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi peraturan tersebut memberikan dampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan masuk kerja. Kehadiran peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran aturan memiliki efek deterrent yang signifikan. Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Boyolali menunjukkan perubahan perilaku yang positif. Mereka lebih disiplin dalam mematuhi aturan

kehadiran, termotivasi untuk hadir tepat waktu, dan mengurangi absensi tidak sah. Peraturan ini juga menciptakan iklim kerja yang lebih teratur dan efisien. Secara keseluruhan, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan masuk kerja pegawai. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan efektif. Rekomendasi penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk pengembangan kebijakan kedisiplinan masuk kerja pegawai negeri sipil di berbagai instansi pemerintah.

Kata Kunci : Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Pegawai Negeri Sipil, Kedisiplinan Masuk Kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu institusi sangat bergantung pada peran kunci Sumber Daya Manusia (SDM). Masyarakat menginginkan bahwa sekelompok orang, seperti anggota pemerintahan atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), harus selalu memiliki kesiapan dan kemampuan yang handal dalam menjalankan tugas-tugas mereka, termasuk dalam memberikan layanan yang dapat diandalkan. Pada Pasal 1 ayat 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Ketentuan Tata Tertib Pegawai Negeri Sipil, diungkapkan bahwa istilah Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada individu yang memiliki kewarganegaraan Indonesia, memenuhi syarat-syarat khusus, dan telah secara resmi diterima oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai bagian integral dari Aparatur Sipil Negara. Setelah itu, mereka menduduki posisi dalam susunan organisasi pemerintahan. Sebagai bagian yang krusial dalam tatanan administrasi negara, diharapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah mencapai standar disiplin yang sangat tinggi, dengan tujuan menjadi teladan bagi masyarakat.

Dengan dasar data statistik yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), dapat dilihat pada sekitar akhir bulan Juni 2022, jumlah total Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia mencapai kira-kira 4.344.552 orang. Komposisi ASN tersebut dijabarkan sebagai berikut

Kategori	Jumlah ASN
PNS	3,994,710
PPPK	349,842

Sumber: Database Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2023

Pada tahun 2022, tercatat sekitar 365.008 pegawai negeri sipil di wilayah Provinsi Jawa Tengah, dengan perincian sebagai berikut :

Kategori	Jumlah ASN
PNS Instansi Provinsi	73,691
PNS Instansi Daerah	291,317

Sumber: Database Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2023

Dari data tersebut terlihat bahwa Provinsi Jawa Tengah berada pada posisi ketiga dalam hal jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) terbesar di Indonesia, mengikuti Provinsi Aceh dan Jawa Timur. Fakta ini mengindikasikan bahwa sebagian besar ASN di Indonesia masih terpusat di Pulau Jawa.

Berdasarkan sumber informasi dari basis data Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Boyolali untuk tahun 2023, jumlah keseluruhan individu yang termasuk dalam kategori Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan melaksanakan tugas di wilayah Pemerintah Kabupaten Boyolali pada tahun 2021 tercatat sebagai berikut :

Tabel 1. Data PNS di Kabupaten Boyolali

Tahun	2021	2022	2023
Tenaga Kesehatan	1312	1298	1284
Tenaga Pendidik	4062	3702	3533
Tenaga Teknis	2328	2250	2183
Jumlah	7702	7250	7000

Sumber: Database Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2023

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, Bagian III Pasal 6 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dikelompokkan dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara umum, dalam definisi Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa istilah Aparatur Sipil Negara, disingkat ASN, merujuk kepada profesionalisme individu yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di berbagai instansi pemerintahan.

Pada upaya untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menggambarkan kompetensi, keterampilan yang andal, tingkat profesionalisme yang superior, dan integritas etika yang kuat, diperlukan suatu proses seleksi yang cermat. Tujuan dari seleksi ini adalah memastikan bahwa PNS yang terpilih memiliki kemampuan yang unggul dalam menjalankan beragam tugas pelayanan publik. Keinginan untuk kinerja yang luar biasa dan tingkat pendidikan yang maju bagi PNS hanyalah sebagian aspek yang perlu diperhatikan. Lebih mendalam lagi,

penghargaan dan kepatuhan terhadap prinsip disiplin juga merupakan faktor penting yang harus dijaga guna meningkatkan produktivitas para pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang membahas Pedoman Perilaku Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 1 Nomor 4 dijelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada kapasitas PNS dalam mengindahkan tugas-tugas yang ditetapkan dan menghindari aktivitas yang dilarang sesuai hukum yang berlaku. Dalam upaya menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan memelihara ketertiban, PNS diberikan kewajiban untuk mentaati peraturan-peraturan yang terkait dengan aspek disiplin PNS. Sampai saat ini, regulasi yang berkaitan dengan Aspek Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Panduan Perilaku Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan ini dikeluarkan untuk memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (4) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta menggantikan disposisi yang sebelumnya diuraikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur Tata Tertib Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini terdiri dari 6 bagian, 46 klause, dan lampiran yang melengkapi peraturan tersebut. Walaupun demikian, disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berdinasi di lingkup Pemerintah Kabupaten Boyolali masih memiliki tingkat yang relatif rendah.

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam rekam jejak data Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Boyolali, dicatat terdapat 19 kejadian yang terkait dengan insiden pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah Kabupaten Boyolali pada tahun 2021. Detailnya adalah sebagai berikut :

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah Kasus
1.	Indisipliner	5
2.	Menjaminkan fasilitas kantor untuk judi	1
3.	Kurang cermat dalam pemeriksaan pasien	1
4.	Hidup bersama dengan pria yang bukan suaminya	2
5.	Pemalsuan tanda tangan pada PAK	1
6.	Membantu membuat dokumen laik sehat illegal	1
7.	Melakukan perceraian tanpa surat keterangan	4
8.	Pelanggaran netralitas	4

Sumber: Database Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2023

Tahun 2022 juga mencatat adanya situasi yang terkait dengan insiden pelanggaran disiplin yang melibatkan Pegawai Negeri Sipil di wilayah Pemerintah Kabupaten Boyolali :

Tahun	Jenis Kasus	Jumlah Kasus
2022	Cerai tanpa izin	5
	Penyalahgunaan wewenang	2
	Indisipliner	2

Sumber: Database Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2023

Situasi pelanggaran disiplin juga terdokumentasi di kabupaten lain di Indonesia, seperti di Surabaya. Menurut Asosiasi Sarjana Sosial, Ekonomi, dan Politik Indonesia (ASSEPI), penilaian terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Surabaya masih dianggap belum memadai, dan dalam hal ini, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) memegang peran utama dalam mengelola manajemen Pegawai Negeri Sipil di tingkat daerah.

Pandangan yang diutarakan oleh Arihun Rahmatin mengindikasikan bahwa pelaksanaan kebijakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Utan, Kabupaten Sumbawa, pada hakikatnya belum mencapai hasil yang diharapkan. Faktor ini dipengaruhi oleh minimnya tingkat kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dengan penuh disiplin serta menunaikan tanggung jawab, khususnya dalam hal mengikuti jam kerja dengan benar. Proses pelaksanaan sanksi di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu masih mengacu pada pedoman ketertiban Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Proses sanksi ini disesuaikan dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai yang tidak mematuhi peraturan. Hal-hal yang dilarang mencakup menerima atau memberikan hadiah dari pihak manapun, serta perilaku yang dapat menghambat atau merugikan pihak yang sedang dilayani. Selain itu, hukuman disiplin juga mencakup berbagai variasi dan jenis tindakan disiplin.

Mengingat kejadian insiden disiplin di beberapa kabupaten, khususnya di Kabupaten Boyolali, peneliti telah mengembangkan sebuah rencana studi yang akan menyelidiki Disiplin Masuk Kerja Aparatur Sipil Negara di wilayah Pemerintah Kabupaten Boyolali. Penelitian ini akan difokuskan pada bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Masuk Kerja Aparatur Sipil Negara terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKP2D) Kabupaten Boyolali, serta peran yang dimainkan oleh BKP2D dalam meningkatkan ketepatan masuk kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Boyolali. Di samping itu, studi ini juga akan mengidentifikasi rintangan-rintangan yang dihadapi selama pelaksanaan proses tersebut.

METODE

Pada pelaksanaan penelitian ini, digunakan pendekatan metode yuridis empiris, yaitu metode yang menggabungkan analisis hukum (pendekatan yuridis) dengan pengumpulan serta evaluasi data empiris (pendekatan empiris). Pendekatan ini berasaskan pada kerangka hukum sebagai landasan teoritis, dengan data empiris yang terkumpul melalui metode pengamatan, wawancara, atau penelitian lapangan. Melalui penggabungan kedua pendekatan tersebut, peneliti mampu memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena hukum

yang tengah diselidiki. Oleh karena itu, jenis penelitian ini termasuk dalam deskripsi penelitian, yang tujuannya adalah memberikan gambaran menyeluruh tentang fenomena dalam bentuk tertulis. Penelitian ini juga memanfaatkan data dari sumber wawancara dan studi dokumen untuk memperoleh data yang akurat dalam pelaksanaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Impementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Masuk Kerja Pegawai Negeri Sipil di BKP2D

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) ialah sebuah entitas pemerintah yang memiliki misi untuk memajukan pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Kabupaten Boyolali agar bertransformasi menjadi tenaga profesional yang bisa diandalkan. Berbagai aspek dalam pengelolaan PNS menjadi fokus, termasuk perencanaan tenaga kerja, proses seleksi dan penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), perpindahan, peningkatan kompetensi pegawai, peningkatan kinerja, peningkatan kesejahteraan, perkembangan karier, serta proses pemberhentian atau pensiun bagi PNS.

Tujuan yang diembankan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) adalah mencapai tingkat integritas dan profesionalisme yang tinggi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemahiran dan integritas PNS menjadi faktor utama dalam menjalankan tugas pemerintahan secara efisien, efektif, dengan kehormatan, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, serta nepotisme. Peran BKP2D terletak pada upaya mewujudkan maksud ini melalui implementasi program-program pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia, sambil memberikan pembimbingan kepada pegawai yang melanggar regulasi, termasuk dalam aspek ketaatan terhadap tugas kerja.

Dalam situasi ini, Pedoman Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kaidah Ketertiban Pegawai Negeri Sipil berfungsi sebagai acuan primer bagi BKP2D dalam menerapkan tindakan kedisiplinan. Maksud dari langkah-langkah disiplin ini adalah memberikan pendampingan kepada PNS yang terlibat dalam pelanggaran, agar mereka mengerti kelalaian mereka, berupaya untuk tidak mengulangnya, serta melakukan perbaikan. Bentuk sanksi disiplin yang diberlakukan akan disesuaikan dengan level kesalahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Pedoman Pemerintah juga merincikan kewajiban, larangan, dan hukuman disipliner yang bisa diterapkan pada PNS yang terbukti melanggar. Tanggung jawab PNS mencakup pemuatan terhadap Prinsip Pancasila, Konstitusi Republik Indonesia 1945, serta kebijakan-kebijakan pemerintah, dan pelaksanaan tugas dengan kesetiaan, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab penuh. Larangan-larangan mencakup aspek seperti penyalahgunaan kewenangan, memperoleh keuntungan pribadi atau untuk pihak lain dengan memanfaatkan posisi, bekerja untuk pemerintah asing tanpa izin, terlibat dalam praktik pungutan liar, dan berbagai pelanggaran lain yang merugikan negara.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Tata Tertib Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Boyolali mengandung sejumlah poin esensial. Pertama, penekanan utama diberikan pada aspek kedisiplinan kerja, termasuk patuh terhadap jadwal kerja, pelaporan

berjenjang, dan ketepatan waktu dalam kehadiran. Kedua, PNS diharuskan menunjukkan perilaku etis dengan menghormati atasan, rekannya, serta warga yang dilayani. Ketiga, pemanfaatan sumber daya negara harus dilakukan secara cerdas dan sesuai norma peraturan yang berlaku. Terakhir, dalam situasi pelanggaran, langkah-langkah hukuman akan diimplementasikan sejalan dengan tingkat kesalahan yang dapat mencakup teguran, penundaan kenaikan gaji, degradasi jabatan, atau pemberhentian. Melalui pelaksanaan peraturan ini, BKP2D Kabupaten Boyolali mengambil peran sentral dalam membina dan meningkatkan kesejahteraan PNS, menjaga disiplin dan kinerja pegawai secara profesional. Semua usaha ini diharapkan mampu menghasilkan aparat yang unggul dan memiliki integritas tinggi dalam menjalankan tugas pemerintahan serta melayani masyarakat secara optimal.

2. Peran BKP2D

Informasi terkait insiden-insiden administrasi Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada periode Januari hingga Mei 2023 dikumpulkan oleh Bagian Pembinaan dan Kesejahteraan (BINKESRA) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Boyolali, seperti yang diuraikan di bawah ini :

Tabel 2. Data Kasus Kedisiplinan ASN periode Januari-Mei 2023 Kabupaten Boyolali

Jumlah kasus	status	Klasifikasi kasus							jumlah
		Indisipliner (Sedang)	Cerai tanpa ijin (Cukup Berat)	Hidup bersama tanpa ikatan yang sah (Cukup Berat)	Pemalsuan tanda tangan (Berat)	Pidana (Berat)	penipuan (berat)	Penyalahgunaan wewenang (Sangat Berat)	
8	selesai	-	-	-	-	-	-	-	0
	proses	1	3	-	-	2	1	1	8
	klarifikasi	-	-	-	-	-	-	-	0
jumlah		1	3	0	0	2	1	1	8

Sumber : Database BINKESRA BKP2D Kabupaten Boyolali tahun 2023

Sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 6 Tahun 2022 mengenai panduan mengenai waktu kerja dan hari kerja untuk Pegawai Negeri Sipil (ASN), standarnya adalah bahwa seorang ASN diharuskan melaksanakan tugas selama 37,5 jam dalam satu minggu, baik dalam kerangka lima hari kerja atau enam hari kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kabid Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKP2D) Kabupaten Boyolali, Bapak Yoga Nugroho menyebutkan bahwa “dalam memantau kedisiplinan tersebut Pemerintah Kabupaten Boyolali pada Tahun 2006 melalui BKP2D melakukan pengadaan mesin presensi untuk Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) sekabupaten Boyolali dan Tahun 2019 pengadaan mesin presensi untuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) sekabupaten Boyolali. Mesin presensi tersebut berupa finger print maupun autentifikasi wajah.”

Tujuan dari menggunakan alat presensi otomatis adalah untuk mencegah adanya manipulasi terhadap kehadiran Pegawai Negeri Sipil (ASN). Saat ini, alat presensi otomatis digunakan untuk mengawasi kehadiran ASN dan digunakan sebagai dasar dalam menghitung Tambahan Penghasilan Perbaikan (TPP) serta dalam proses sertifikasi.

Berdasarkan Bapak Yoga Nugroho, peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) dalam mengatasi situasi di mana ASN melanggar jam kerja dan hari kerja, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, melibatkan penerapan sanksi disiplin yang sejajar dengan jumlah jam kerja dan hari kerja yang dilanggar oleh pegawai tersebut.

Apabila Pegawai Negeri Sipil (ASN) mengambil cuti tanpa alasan yang sah selama total 3 hari dalam satu tahun, langkah teguran secara lisan akan diberlakukan. Jika terjadi akumulasi izin absen yang sah mencapai 28 hari dalam satu tahun, langkah pemberhentian dengan hormat tanpa permintaan sendiri akan diterapkan. Dalam situasi di mana seorang ASN tidak hadir dalam pekerjaan dengan alasan yang sah selama 10 hari berturut-turut, maka langkah pemberhentian dengan hormat tanpa permintaan sendiri akan dijalankan.

Penerapan tindakan disiplin ini mencerminkan komitmen pemerintah Kabupaten Boyolali dalam menjalankan peraturan terkait jam kerja dan kehadiran ASN, serta memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran tersebut.

Secara keseluruhan, penggunaan alat pencatatan kehadiran bertujuan untuk mengawasi kehadiran ASN dan mencegah adanya kemungkinan manipulasi. BKP2D memainkan peran sentral dalam menangani pelanggaran disiplin dan menerapkan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semua langkah ini menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan disiplin ASN di Kabupaten Boyolali.

3. Kendala yang dihadapi

Hambatan dalam meningkatkan tata kelola di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Boyolali, yang ditemukan melalui wawancara dengan Kepala Bagian Pembinaan dan Kesejahteraan, Bapak Yoga Nugroho, mencakup beragam aspek. Pertama, persoalan terkait mesin pencatatan kehadiran yang masih mengalami masalah dan tidak dapat digantikan karena terkendala oleh anggaran yang terbatas. Salah satu cara untuk menangani hal ini adalah dengan mencari opsi sistem pencatatan kehadiran sementara waktu hingga ada dana yang tersedia untuk memperoleh mesin baru.

Kendala lainnya berkaitan dengan keterbatasan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) di BKP2D, terutama di Bagian Pembinaan dan Kesejahteraan (Binkesra) yang bertugas mengawasi ketaatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan jumlah staf yang terbatas, penanganan pelanggaran ketaatan menjadi lebih kompleks. Dalam situasi ini, BKP2D perlu mempertimbangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efisien serta melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kompetensi dalam mengatasi masalah disiplin PNS.

Kendala lain yang dihadapi adalah masih adanya PNS yang melakukan manipulasi terhadap sistem pencatatan elektronik kehadiran, yang dapat mengancam disiplin kerja secara menyeluruh. Untuk mengatasi hal ini, BKP2D perlu meningkatkan pengawasan dan pengendalian terhadap sistem pencatatan, serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran PNS mengenai pentingnya ketaatan melalui pelatihan dan program sosialisasi. Pendekatan teknologi

tambahan seperti pengenalan wajah atau sidik jari juga dapat membantu mengurangi potensi manipulasi dalam sistem pencatatan elektronik.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang ditarik dari penelitian dan analisis mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 terkait Ketaatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Boyolali adalah untuk mencapai profesionalisme dan integritas dalam pengelolaan Pegawai Negeri Sipil. BKP2D memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam melayani publik dan memberikan pembinaan kepada mereka yang melanggar norma-norma, termasuk dalam hal patuh terhadap jadwal kerja. Tindakan disiplin diimplementasikan dengan tujuan membimbing pegawai yang melanggar agar tidak mengulangi kesalahan tersebut. BKP2D menggunakan sistem pencatatan kehadiran untuk memantau absensi ASN dan memberlakukan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun, BKP2D juga menghadapi sejumlah tantangan seperti kendala perangkat presensi, jumlah sumber daya manusia yang terbatas di Bagian Binkesra, dan insiden manipulasi catatan elektronik. Solusi yang diusulkan melibatkan optimalisasi implementasi peraturan, peningkatan tim di Bagian Binkesra, serta penyelidikan lebih lanjut mengenai pelanggaran disiplin lainnya yang terjadi di BKP2D Kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Aham Gunanjar, Hukum Administrasi Negara. Salatiga: Media Terbit, 2016.
Ali Tamrin, Pengantar Ilmu Hukum. Bogor: Laksana Indah, 2018.
Aras Solong, Budaya dan Birokrasi Indonesia. Samarinda: Deepublish, 2019.
Ayman Al Zawahiri, Administrasi Negara Indonesia Hukum. Bandung: Media Indonesia, 2021.
Badan Kepegawaian Negara, Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022. Jakarta: BKN, 2022.
Jimly Asshiddiqie, Pengantar ilmu hukum tata negara. Jakarta: Konstitusi Pers, 2011.
Nur Yayan, Tujuan Hukum: Analisis Konseptual dan Kontemporer. Jakarta: Penerbit Legalitas, 2022.
Nurul Dias Aswa, Aparat Sipil Negara Indonesia. Jakarta: Penerbit Abadi, 2022.
Prasetyo Ari Budiyawan, Administrasi Negara Modern: Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Abadi, 2022.
Rolly Maulana Awangga, Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. Tangerang: Penerbit Buku Pedia, 2023.
Suhardi Mukhlis, Administrasi Kepegawaian. Purwokerto: Administrasi Kepegawaian, 2016.
Sukmadinata, Metodologi Penelitian Hukum. Bandung: Cahaya Mentari, 2009.
Susanto Budi Prasmono & Ari Wibowo, Tujuan Administrasi Negara: Analisis Konseptual dan Implementasi Praktis. Jakarta: Penerbit Legalitas, 2022.
Yusuf Arifin, Buku Ajar Ilmu Hukum. Semarang: Merdeka Suara, 2019.
Zainuddin Ali, Sosiologi Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, 1991.