

**ANALISIS YURIDIS PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 94 TAHUN 2021 DAN PERATURAN WALIKOTA
TANGERANG NOMOR 106 TAHUN 2023 SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP KEHADIRAN PNS DI SEKRETARIAT DPRD KOTA
TANGERANG**

Aulya Devi Indang Meuthia¹, Hasnah Aziz², Karmawan³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹aulya.devi@gmail.com

Email : ² hasnah.aziz@unis.ac.id

Email : ³ karmawan@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 106 Tahun 2023 tentang Pemberian Tunjangan Penghasilan Aparatur Sipil Negara, serta dampaknya terhadap tingkat kehadiran PNS di Sekretariat DPRD Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris dengan metode kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi dokumen, wawancara, dan observasi di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kedua regulasi tersebut secara yuridis memberikan kerangka hukum yang jelas dalam pembinaan disiplin ASN dan pengelolaan kehadiran pegawai. Implementasi aturan ini berdampak positif terhadap peningkatan disiplin, penurunan tingkat pelanggaran, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja pegawai. Namun, terdapat kendala berupa lemahnya pengawasan, keterbatasan pemahaman regulasi, dan adaptasi terhadap sistem kehadiran berbasis teknologi. Diperlukan penguatan sistem monitoring, pelatihan berkelanjutan, serta konsistensi penerapan sanksi agar efektivitas regulasi semakin optimal dalam meningkatkan kehadiran dan kinerja PNS.

Kata Kunci: Disiplin PNS, Kehadiran, PP 94/2021, Perwal 106/2023, Sekretariat DPRD, Kota Tangerang

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline and Tangerang Mayor Regulation Number 106 of 2023 concerning Civil Servant Income Allowances and their impact on attendance levels of civil servants at the Secretariat of the Tangerang City Regional House of Representatives. Using a normative juridical and empirical approach with a qualitative descriptive method, data were collected through document studies, interviews, and field observations. The findings reveal that both regulations have provided a comprehensive legal framework to improve discipline and attendance management among civil servants. The implementation has positively influenced attendance consistency, reduced disciplinary violations, and enhanced accountability in human resource management. However, issues such as weak supervision, limited understanding of the rules, and adaptation to new attendance systems remain challenges. Strengthening monitoring

mechanisms, consistent enforcement, and continuous training are essential to ensure sustainable effectiveness of these regulations in improving civil servant performance and public service quality.

Keywords: Civil Servant Discipline, Attendance, Government Regulation 94/2021, Mayor Regulation 106/2023, DPRD Secretariat, Tangerang City.

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kota Tangerang memiliki peran vital dalam mendukung kelancaran fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran DPRD. PNS yang hadir secara konsisten memastikan kelancaran pelayanan administratif dan teknis, sekaligus mencerminkan profesionalitas birokrasi daerah. Namun, data tahun 2020 menunjukkan tingkat kehadiran yang fluktuatif, dengan rata-rata hanya 63%, serta pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang meningkat akibat pelanggaran disiplin.

Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah menerapkan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menggantikan PP 53/2010, serta Perwal Kota Tangerang Nomor 106 Tahun 2023 yang mengatur pemberian TPP berbasis kinerja dan kehadiran. Kedua peraturan ini bertujuan memperkuat akuntabilitas, efisiensi, dan transparansi kinerja ASN.

Namun, implementasi di lapangan belum sepenuhnya optimal. Beberapa kendala seperti rendahnya kesadaran disiplin, lemahnya pengawasan kehadiran digital, dan belum meratanya pemahaman terhadap sanksi disiplin menjadi tantangan serius. Kondisi ini mendorong perlunya analisis yuridis mengenai efektivitas penerapan kedua regulasi tersebut serta dampaknya terhadap kehadiran PNS di Sekretariat DPRD Kota Tangerang.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan PP 94/2021 dan Perwal 106/2023 terhadap kehadiran PNS di Sekretariat DPRD Kota Tangerang?
2. Apa faktor penghambat dan bagaimana strategi mengatasinya?
3. Bagaimana dampak penerapan kedua regulasi terhadap kedisiplinan dan kehadiran PNS?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis ketentuan hukum dan implementasi PP 94/2021 serta Perwal 106/2023 terhadap kehadiran PNS.
2. Mengidentifikasi faktor penghambat dan strategi peningkatan kepatuhan ASN.
3. Menilai dampak regulasi terhadap peningkatan kehadiran dan kinerja ASN.

Kajian Literatur (*Literature Review*)

Beberapa penelitian terdahulu relevan:

1. Muzanny (2019) menemukan bahwa disiplin waktu ASN masih bergantung pada sistem pengawasan internal.
2. Nur Hamid (2024) menegaskan penerapan sanksi PP 94/2021 sering terkendala pembuktian pelanggaran.

3. Syahputra (2019) membuktikan adanya korelasi signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja ASN.
4. Penelitian ini memperbarui kajian dengan menambahkan analisis yuridis dua regulasi baru (PP 94/2021 dan Perwal 106/2023) dalam konteks empiris Sekretariat DPRD Kota Tangerang

B. Metode

Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dan empiris dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Desain Penelitian (Research Design)

Desain penelitian bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan, menjelaskan, dan menganalisis secara sistematis bagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 106 Tahun 2023 diterapkan serta bagaimana keduanya berdampak terhadap tingkat kehadiran PNS.

Penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis, melainkan menjelaskan hubungan antara norma hukum dan perilaku administratif pegawai negeri. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menilai tingkat efektivitas penerapan peraturan, menelaah peran pengawasan internal, serta mengidentifikasi faktor penghambat dan strategi peningkatan kedisiplinan ASN.

Desain ini menggabungkan unsur analisis normatif, berupa penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum administrasi negara, serta analisis empiris, berupa observasi dan wawancara terhadap pegawai yang menjadi objek penerapan aturan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang, karena instansi ini merupakan salah satu unit kerja pemerintahan daerah yang menerapkan sistem kehadiran berbasis elektronik dan kebijakan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diatur langsung oleh Perwal 106/2023. Penelitian dilakukan selama Januari hingga Juni 2024, dengan tiga tahap:

1. Tahap persiapan, meliputi pengumpulan bahan hukum dan penyusunan instrumen wawancara.
2. Tahap pelaksanaan, berupa pengumpulan data di lapangan melalui observasi kehadiran, wawancara dengan pejabat kepegawaian, serta pengumpulan dokumen laporan absensi.
3. Tahap analisis dan evaluasi, yaitu pengolahan serta interpretasi data sesuai dengan teori hukum dan asas-asas administrasi pemerintahan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan tiga jenis sumber data utama:

1. Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang secara langsung menjadi dasar analisis:
 - a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN),
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS,

- c. Peraturan Walikota Tangerang Nomor 106 Tahun 2023 tentang Pemberian Tunjangan Penghasilan ASN
2. Bahan hukum sekunder, meliputi hasil penelitian, jurnal ilmiah, buku-buku hukum administrasi, tesis, laporan resmi BKPSDM, dan berbagai publikasi akademik yang relevan dengan topik disiplin dan kinerja ASN.
3. Bahan hukum tersier, seperti kamus hukum, ensiklopedia administrasi publik, serta data administratif internal dari Sekretariat DPRD dan BKPSDM Kota Tangerang.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis sebagai berikut:

1. Identifikasi masalah hukum, yaitu menelaah permasalahan yang muncul dari implementasi PP 94/2021 dan Perwal 106/2023 dalam kaitannya dengan kehadiran PNS.
2. Inventarisasi dan klasifikasi bahan hukum, dengan mengelompokkan peraturan, doktrin, dan teori yang relevan ke dalam struktur hierarki hukum.
3. Studi kepustakaan, untuk memperkuat landasan konseptual dan menemukan teori yang relevan, seperti teori kepastian hukum, efektivitas hukum, dan keadilan administratif.
4. Observasi lapangan, dengan memantau langsung penerapan sistem kehadiran elektronik, kebijakan pemotongan TPP, dan mekanisme pengawasan disiplin.
5. Wawancara mendalam (in-depth interview), dilakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian, staf administrasi, serta pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Tangerang.
6. Analisis data dan penarikan kesimpulan, dengan menautkan hasil temuan empiris terhadap kerangka hukum normatif.

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua metode utama:

1. Studi dokumen, untuk menelaah data kehadiran, laporan absensi, dokumen pelanggaran disiplin, serta salinan regulasi yang menjadi dasar kebijakan.
2. Wawancara semi-terstruktur, menggunakan pedoman pertanyaan terbuka agar responden dapat menjelaskan pengalaman dan pandangan mereka terhadap penerapan PP 94/2021 dan Perwal 106/2023.

Selain itu, observasi non-partisipan dilakukan untuk melihat perilaku kehadiran dan mekanisme absensi berbasis teknologi (fingerprint dan e-presensi) secara langsung.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan metode kualitatif deskriptif dan pendekatan deduktif-induktif:

1. Secara deduktif, data peraturan dianalisis dari norma hukum umum menuju penerapannya pada kasus konkret di Sekretariat DPRD.
2. Secara induktif, hasil observasi dan wawancara disusun untuk menarik kesimpulan umum tentang efektivitas regulasi.

Analisis melibatkan langkah-langkah:

1. Reduksi data – memilih dan memfokuskan informasi yang relevan
2. Klasifikasi – mengelompokkan data menurut kategori tematik (disiplin, kehadiran, motivasi, sanksi, sistem pengawasan)
3. Interpretasi hukum – menafsirkan temuan berdasarkan asas hukum administrasi dan teori efektivitas hukum

4. Penarikan kesimpulan — menyatukan hasil normatif dan empiris menjadi sintesis ilmiah.

Reliabilitas dan Validitas Instrumen

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara, dokumen absensi, dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Validitas isi diperkuat dengan penggunaan instrumen wawancara yang dirancang berdasarkan indikator kedisiplinan ASN sesuai PP 94/2021.

Reliabilitas data diuji melalui verifikasi silang (cross-check) antara hasil wawancara dari beberapa responden dan catatan absensi elektronik. Dengan cara ini, hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pertimbangan Etis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tetap menjunjung tinggi etika akademik dan kode etik penelitian sosial, yaitu menjaga kerahasiaan identitas responden, menggunakan data hanya untuk kepentingan ilmiah, serta menghindari interpretasi yang dapat merugikan institusi.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan analisis yang komprehensif terhadap hubungan antara norma hukum disiplin ASN dan dampaknya terhadap perilaku kehadiran PNS di Sekretariat DPRD Kota Tangerang, baik dari sisi kepastian hukum maupun keadilan administratif.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Penerapan Disiplin ASN di Sekretariat DPRD Kota Tangerang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dan kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kota Tangerang mengalami perubahan signifikan setelah diterapkannya dua regulasi utama:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan
2. Peraturan Walikota Tangerang Nomor 106 Tahun 2023 tentang Pemberian Tunjangan Penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sebelum diberlakukannya kedua peraturan tersebut, laporan absensi tahun 2020–2021 menunjukkan tingkat kehadiran rata-rata 63%, dengan tingkat keterlambatan harian mencapai 27%. Setelah implementasi penuh pada tahun 2023, data menunjukkan peningkatan kehadiran menjadi 87%, serta penurunan pelanggaran disiplin ringan sebesar 40%.

Perubahan ini berkaitan langsung dengan penerapan sistem absensi elektronik (e-presensi) dan mekanisme Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis kehadiran dan kinerja. Pegawai yang hadir tepat waktu dan tidak memiliki catatan pelanggaran memperoleh TPP penuh, sedangkan pegawai yang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan mengalami pemotongan proporsional.

Secara yuridis, PP 94/2021 memberikan dasar hukum yang kuat bagi setiap instansi untuk menerapkan sanksi administratif terhadap ASN yang melanggar disiplin. Ketentuan ini diperkuat oleh Perwal 106/2023 yang mengatur indikator kehadiran dan kinerja sebagai variabel utama penentuan besaran tunjangan.

Analisis Yuridis Implementasi PP 94 Tahun 2021

PP 94/2021 menggantikan PP 53/2010 dengan membawa pendekatan yang lebih tegas dan akuntabel terhadap pelanggaran disiplin ASN. Regulasi ini mengatur tiga kategori pelanggaran:

1. Pelanggaran ringan, seperti terlambat hadir atau meninggalkan tugas tanpa izin singkat
2. Pelanggaran sedang, seperti tidak hadir tanpa alasan lebih dari tiga hari kerja; dan
3. Pelanggaran berat, seperti tindakan indisipliner yang mengganggu citra instansi atau melanggar etika jabatan.

Di Sekretariat DPRD Kota Tangerang, implementasi PP 94/2021 dilakukan melalui mekanisme:

1. Pemberian peringatan lisan/ tertulis oleh atasan langsung
2. Pencatatan pelanggaran dalam sistem kepegawaian (SIMPEG)
3. Pemotongan tunjangan kinerja/TPP secara otomatis; dan
4. Rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian DPRD Kota Tangerang (2024), setelah PP 94 diterapkan, kesadaran pegawai terhadap kewajiban hadir meningkat karena sanksi memiliki dasar hukum yang eksplisit dan konsekuensi finansial langsung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nur Hamid (2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi PP 94 sangat bergantung pada konsistensi pemberian sanksi serta dukungan sistem administrasi digital yang mampu mencatat kehadiran secara akurat.

Implementasi Peraturan Walikota Tangerang Nomor 106 Tahun 2023

Peraturan Walikota ini merupakan turunan kebijakan daerah yang memperjelas pola pemberian tunjangan berbasis kinerja dan kehadiran. Pasal 5 hingga Pasal 8 Perwal 106/2023 menyebutkan bahwa TPP diberikan dengan mempertimbangkan:

1. Disiplin waktu dan kehadiran
2. Pencapaian kinerja individu; dan
3. Capaian kinerja unit kerja.

Di Sekretariat DPRD, penerapan sistem ini dilakukan dengan integrasi data absensi fingerprint ke sistem TPP. Pegawai dengan kehadiran di atas 95% memperoleh tunjangan penuh, sedangkan yang memiliki tingkat kehadiran di bawah 80% mengalami pemotongan antara 10–40%. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa setelah sistem ini diterapkan, jumlah pegawai dengan kehadiran sempurna meningkat dari 15% menjadi 62%, dan angka keterlambatan turun hingga 35%. Namun, hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa belum semua memahami isi Perwal 106/2023 secara menyeluruh, terutama mengenai kriteria objektif penilaian kinerja. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai merasa pemotongan TPP dilakukan tanpa transparansi yang memadai.

Dengan demikian, secara hukum, meskipun regulasi telah memberikan dasar yang kuat, aspek sosialisasi dan pengawasan pelaksanaannya masih perlu diperkuat agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban ASN.

Dampak Implementasi Regulasi terhadap Kehadiran dan Kinerja

Penerapan PP 94/2021 dan Perwal 106/2023 menghasilkan dampak positif terhadap kedisiplinan ASN, terutama dalam hal:

1. Peningkatan kehadiran fisik pegawai di kantor
2. Menurunnya angka pelanggaran disiplin administrative
3. Meningkatnya motivasi kerja karena sistem reward & punishment yang jelas; dan
4. Terciptanya transparansi akuntabilitas publik dalam manajemen kepegawaian.

Namun demikian, penelitian menemukan beberapa kendala yang bersifat struktural dan kultural, yaitu:

1. Kelemahan pengawasan langsung, terutama pada hari-hari menjelang akhir pekan atau hari libur panjang
2. Keterbatasan infrastruktur absensi digital, yang kadang mengalami gangguan jaringan
3. Resistensi sebagian pegawai terhadap sistem berbasis kinerja, karena merasa sistem ini terlalu "menghukum" tanpa mempertimbangkan kondisi pribadi (misalnya sakit atau kegiatan dinas luar)
4. Kurangnya pelatihan dan pemahaman regulasi, sehingga tidak semua pegawai memahami hak dan kewajibannya dalam konteks PP 94/2021

Dari sisi teori hukum, implementasi ini mencerminkan penerapan teori kepastian hukum (Hans Kelsen), karena norma yang jelas dan dapat diukur meningkatkan kepatuhan ASN. Namun secara empiris, efektivitasnya juga bergantung pada teori efektivitas hukum (Soerjono Soekanto), yang menekankan pentingnya dukungan struktur birokrasi, budaya kerja, dan sarana teknis.

Analisis Perbandingan dengan Penelitian Lain

Temuan penelitian ini menguatkan hasil Muzanny (2019) yang menekankan bahwa disiplin ASN sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pengawasan manajerial. Penelitian ini juga memperluas temuan Kamal (2023) bahwa insentif berbasis kinerja efektif meningkatkan kehadiran apabila diikuti dengan sistem pengawasan digital yang konsisten.

Namun berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, studi ini menyoroti sinergi antara aturan nasional (PP 94/2021) dan kebijakan lokal (Perwal 106/2023) sebagai faktor kunci yang menciptakan kejelasan hukum dan keadilan administratif. Sinergi ini menunjukkan bahwa penegakan disiplin ASN tidak hanya bergantung pada aturan pusat, tetapi juga pada inisiatif daerah dalam mengadaptasi kebijakan sesuai kebutuhan birokrasi lokal.

Sintesis Hasil Analisis

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan kajian yuridis, dapat disimpulkan beberapa temuan utama:

1. Penerapan regulasi disiplin dan kehadiran telah berjalan efektif secara normatif dan administratif, meski belum merata di semua bagian.
2. Dampak positif paling nyata adalah peningkatan kehadiran, konsistensi waktu kerja, dan kesadaran pegawai terhadap sanksi hukum.
3. Hambatan utama bersumber dari lemahnya komunikasi kebijakan, belum optimalnya

infrastruktur digital, dan budaya kerja birokrasi yang masih permisif terhadap pelanggaran ringan.

4. Sinergi hukum pusat dan daerah menciptakan kepastian hukum, tetapi masih memerlukan aspek keadilan substantif berupa pembinaan moral dan integritas ASN.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan implementasi kedua regulasi tersebut bergantung pada kombinasi antara instrumen hukum yang tegas, sistem administrasi yang transparan, dan budaya kerja yang disiplin serta partisipatif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Penerapan kebijakan PP No. 94 Tahun 2021 dan Perwal No. 106 Tahun 2023 terhadap kehadiran PNS di Sekretariat DPRD Kota Tangerang telah meningkatkan disiplin pegawai melalui absensi elektronik dan insentif berbasis kepatuhan. Namun, efektivitasnya masih terhambat respons pegawai yang beragam akibat faktor kesejahteraan, budaya kerja, dan psikologis, sehingga memerlukan pendekatan holistik dan berkelanjutan.
2. Masalah kehadiran PNS di Sekretariat DPRD Kota Tangerang disebabkan kurangnya pemahaman peraturan, sistem absensi yang tidak optimal, faktor pribadi, dan penegakan disiplin yang tidak konsisten. Solusinya adalah sosialisasi peraturan, perbaikan sistem absensi, konseling, sanksi bertingkat, dan pembinaan mental spiritual. Peningkatan kepatuhan memerlukan integrasi pendekatan hukum-psikologis-sosial serta komitmen semua pihak untuk menciptakan budaya disiplin yang berkelanjutan.
3. PP No. 94 Tahun 2021 dan Perwal No. 106 Tahun 2023 berhasil meningkatkan disiplin kehadiran PNS di Sekretariat DPRD Kota Tangerang melalui tunjangan berbasis kinerja, penegakan aturan konsisten, peran aktif atasan, dan teknologi absensi. Implementasi ini membuktikan bahwa efektivitas peraturan bergantung pada keadilan prosedural dan internalisasi nilai disiplin untuk menciptakan birokrasi profesional yang berorientasi pelayanan publik.

Referensi

Buku

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta.
- Asshiddiqie, J. (2010). *Perihal Undang-Undang*. Rajawali Pers.
- Creswell, W. J. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Fuller, L. L. (1969). *The Morality of Law*. New Haven: Yale University Press.
- Hadjon, Philipus M. (2011). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hartini, Sri. (2014). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Huibers, Theo. (1982). *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Yogyakarta: Kanisius

- Humas Seputar Birokrasi. (2023). 19 Tips Bagi PNS Agar Dapat Memberika Pelayanan Terbaik Kepada Masyarakat.
- Lili Rasjidi. (2016). Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum.
- Mahfud MD. (2017). Politik Hukum di Indonesia
- Manan, B. (1992). *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*. Ind-Hill.Co.
- Marbun, S. F. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana
- Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman. (1992). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage Publications.
- Mertokusumo, S. (2009). *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, N. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, dan Realisme Metaphisik*. Rake Sarasin.
- Muzannya. (2019). Analisis Disiplin ASN pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur.
- Nur Hamid. (2024). Penerapan Sanksi bagi ASN yang Melanggar Disiplin Kepegawaian Studi Kasus di BKPSDM Kabupaten Semarang.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum dan Perilaku: Hidup Baik adalah Dasar Hukum yang Baik*. Jakarta: Kompas.
- Riduan. (2004). *Metode Observasi dan Penelitian*. Rineka Cipta.
- Ridwan HR. (2019). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers
- Soekanto, S. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Soeprapto, M. F. I. (2007). *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan Kanisius*.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sunggono, B. (2003). *Metodologi Penelitian Hukum*. RajaGrafindo Persada.
- Sutopo, H. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Universitas Diponegoro.
- TIM LPKN. (2024). Peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Mewujudkan Pelayanan Publik Berkualitas.

Peraturan Perundang-undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Walikota Tangerang Nomor 106 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Tangerang, Pub. L. No. 106 (2023).
- Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pub. L. No. 12 (2011).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Jurnal

- Arumajaya, F., Mawuntu, J. R., & Setiabudhi, D. O. (2023). Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), 2109-2120.
- Asshiddiqie, Jimly. (2020). Karakteristik Negara Hukum dan Implementasinya. *Jurnal Konstitusi*, 19 (2).
- Asshiddiqie, Jimly. (2020). Keadilan Sosial dalam Perspektif Konstitusi. *Jurnal Konstitusi*, 17 (3).
- Atmadja, I Dewa Gede. (2018). Teori Kepastian Hukum. *Jurnal Kertha Wicaksana*, 12 (2).
- Atmasasmita, Romli. (2019). Integrasi Hukum dalam Sistem Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum Nasional*, 1 (1).
- Atmasasmita, Romli. (2019). Keadilan Hukum dalam Perspektif Filsafat Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 49 (2).
- Atmasasmita, Romli. (2019). Rekonstruksi Asas Tiada Pidana Tanpa Kesalahan. *Jurnal Hukum Prioris*, 7 (1).
- Atmosudirdjo, Prajudi. (2018). Hukum Administrasi Negara dan Perwujudan Keadilan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48 (3).
- Ayu, G. A. A. S. S. P., Remaja, I. N. G., & Surata, I. N. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Fakultas Hukum Unipa Kertha Widya*, 10(2).
- Aziz, Hasnah. (2022). Kajian Yuridis Terhadap Tindak Pidana Perpajakan Dalam Penerapan Transfer Pricing. *Jurnal Pemandhu*, 3 (2).
- Basah, Sjachran. (2018). Pengawasan terhadap Aparatur Pemerintah. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 47 (4).
- Hadjon, Philipus M. (2019). Diskresi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Perlindungan Hukum. *Jurnal Yuridika*, 34 (2).
- Hadjon, Philipus M. (2019). Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila. *Jurnal Yuridika*, 35 (3).
- Hartini, Sri .(2019). Penegakan Disiplin PNS dalam Perspektif Hukum Administrasi. *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, 6 (2).
- Hartini, Sri. (2020). Implementasi Manajemen ASN dalam Perspektif Hukum. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14 (2).
- Haryanti, D., & Aziz, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Penegakan Disiplin PNS Pasca Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 56-71.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- Kusumaatmadja, Mochtar. (2018). Pembaharuan Pendidikan Hukum dan Pembinaan Profesi. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48 (4).

- Makisurat, C. D. A., Nirahua, S. E. M., & Lekipiouw, S. H. (2023). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Pattimura*, 1(2).
- Makisurat, C., Nirahua, S. E. M., & Lekipiouw, S. H. (2023). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara. 1(2), 86–97.
- Manan, Bagir. (2018). Konsep Keadilan dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi*, 19 (2).
- Manan, Bagir. (2020). Konsep Negara Hukum dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan. *Jurnal Konstitusi*, 18 (1).
- Manan, Bagir, (2020). Penegakan Hukum yang Berkeadilan. *Jurnal Magister Hukum*, 2 (1).
- Mertokusumo, Sudikno. (2018). Penemuan Hukum dan Kepastian Hukum. *Jurnal Magister Hukum*, 2 (2).
- Mertokusumo, Sudikno. (2019). Penemuan Hukum dan Keadilan. *Jurnal Magister Hukum*, 1 (1).
- Muchsan. (2019). Pengawasan dan Penegakan Disiplin PNS. *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, 7 (1).
- Muchsan. (2020). Sistem Pengawasan Disiplin PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14 (1).
- Nugroho, R., & Hidayat, A. (2024). Efektivitas Sistem Sanksi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 terhadap Peningkatan Disiplin PNS. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 23–38.
- Nurdin, Boy. (2019). Kedudukan dan Fungsi Hakim dalam Penegakan Hukum di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 49 (4).
- Prakoso, A., Widodo, S., & Suherman, D. (2024). Analisis Komparatif UU ASN: Dari UU No. 5/2014 ke UU No. 20/2023. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 12(1), 1–20.
- Prasetyo, B., & Wibowo, A. (2024). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Tingkat Daerah: Studi Kasus Perwal 106/2023 Kota Tangerang. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen ASN*, 20(1), 45–60.
- Pratama, A. B., & Kusuma, A. R. (2024). Implementasi Sistem Informasi Disiplin PNS: Studi Kasus di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Inovasi Administrasi Negara*, 12(2), 89–104.
- Pratama, R., Susanto, E., & Haryanti, D. (2024). Inovasi Manajemen Kehadiran PNS di Era Digital: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 15(1), 1–15.
- Prihatini, E. S., Azhar, A., & Suhardi, D. (2024). Transformasi Manajemen ASN Pasca UU 20/2023: Implikasi terhadap Sistem Penilaian Kinerja. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 18(1), 1–15.
- Rahardjo, S., & Yuniarta, G. A. (2023). Optimalisasi Kinerja PNS melalui Reformasi Sistem Kehadiran: Perspektif New Public Management. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 24(1), 12–28.
- Rahardjo, Satjipto. (2017). Hukum Progresif dan Keadilan Sosial. *Jurnal Ilmu Hukum*, 46 (3).
- Rahardjo, Satjipto. (2019). Paradigma Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum Progresif*, 5 (1).
- Rahardjo, Satjipto. (2019). Paradigma Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum Progresif*, 5 (2).

- Ridwan HR. (2020). Diskresi dan Tanggung Jawab Pemerintah. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(1).
- Safriani, A. (2018). Kedudukan Peraturan Kepala Daerah dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Ilmiah Dunia Hukum*, 3(1)
- Sari, A. N., Putra, B. D., & Wibowo, A. (2022). Analisis Dampak Sistem Manajemen Kehadiran Digital terhadap Disiplin PNS: Studi Kasus di Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 45–60.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen SDM Aparatur dalam Reformasi Birokrasi. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 13 (2).
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen SDM Aparatur. *Jurnal Civil Service*, 13 (2).
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen ASN dalam Reformasi Birokrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17 (3).
- Sidharta, B. Arief. (2004). Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum. *Jentera Jurnal Hukum*
- Sidharta, Bernard Arief. (2018). Ciri dan Karakteristik Hukum dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 47 (2).
- Sidharta, Bernard Arief. (2020). Kajian Keadilan Hukum dalam Perspektif Filsafat Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50 (1).
- Sidharta, Bernard Arief. (2020). Karakteristik Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50 (1).
- Sidharta, Bernard Arief. (2020). Penafsiran Konstitusi dan Keadilan Prosedural. *Jurnal Konstitusi*, 17 (1).
- Suhardi, R., & Kusuma, D. (2024). Harmonisasi Regulasi Pusat dan Daerah dalam Manajemen Disiplin PNS: Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Perwal 106/2023 Kota Tangerang. *Administrasi Publik*, 19(2), 112–128.
- Sulistyo, H., & Rahmawati, D. (2023). Analisis Komparatif Sistem Disiplin PNS: PP 53/2010 vs Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 9(3), 201–218.
- Teguh Prasetyo. (2018). Keadilan Bermartabat: Perspektif Teori Hukum.
- Thoha, Miftah. (2018). Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 24 (2).
- Thoha, Miftah. (2020). Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17 (2).
- Warassih, Esmi. (2018). Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 47 (3).
- Widodo, S., & Pramono, T. (2023). Evaluasi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021: Tantangan dan Peluang Peningkatan Disiplin PNS. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen ASN*, 7(2), 115–130.

Website

Anjani, A. (2021). Apa yang Dimaksud Akuntabilitas dalam PNS? Ini Penjelasannya.<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5764779/apa-yang-dimaksud-akuntabilitas-dalam-pns-ini-penjelasannya>

Ayu, G., Sukma, A., Putri, S., Nyoman, I., Remaja, G., & Surata, I. N. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Buleleng. Kertha Widya Jurnal Hukum, 10(2),117–136.
<https://ejournal.unipas.ac.id/index.php/KW/article/view/1246%0A><https://ejournal.unipas.ac.id/index.php/KW/article/download/1246/881>
- Dewi, Ratna Sari. (2019). Tingkat kepatuhan hukum dan potensi maladministrasi penegakan hukum <https://www.ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--tingkat-kepatuhan-hukum-dan-potensi-maladministrasi-penegakan-hukum>
- Kamal. (2023). Pengertian Akuntabilitas: Aspek, Manfaat, Tingkatan, Dimensi, dan Mekanisme. [https://www.gramedia.com/Literasi/Pengertian Akuntabilitas/](https://www.gramedia.com/Literasi/Pengertian%20Akuntabilitas/)
- Kanzha, M., Machriza, F., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Pasundan, U. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Sub Bagian Program. 3(3), 2461–2478. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i3.333>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (2021). [https://peraturan.bpk.go.id/Download/170383/PP Nomor 94 Tahun 2021.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Download/170383/PP%20Nomor%2094%20Tahun%202021.pdf)
- Tim Hukum Online. (2024), Kepatuhan Hukum dan Solusi Masa Kini untuk Memenuhinya <https://rcs.hukumonline.com/insights/kepatuhan-hukum-dan-solusinya>