



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 9466-9482

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)

Khalif Filardhi<sup>1✉</sup>, Slamet Suhartono<sup>2</sup>, Miftahul Munir<sup>3</sup>

Universitas Wiraraja, Indonesia

Email: [khalif.ardik@gmail.com](mailto:khalif.ardik@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah dinilai baik, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan di lapangan. Bahwa di Lapas Kelas IIA Pamekasan terdapat pegawai tertentu yang melakukan pelanggaran disiplin terkait ketentuan jam dinas. Selain itu masih terdapat beberapa pelanggaran lainnya yang dilakukan dan telah dijatuhi hukuman disiplin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas IIA Pamekasan dalam menjamin kedisiplinan pegawai saat bertugas. Metode penelitian empiris ini dilakukan dengan pendekatan sosiologi hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi penegakan hukum disiplin pegawai, meliputi faktor peraturan perundang-undangan, faktor penegak hukum, faktor sarana prasarana, faktor masyarakat dan faktor budaya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas IIA Pamekasan sudah efektif. Namun pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin di Lapas Kelas IIA Pamekasan dikarenakan kurangnya kesadaran hukum dan kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan disiplin PNS. Oleh karena itu, sosialisasi peraturan disiplin kepada seluruh pegawai perlu dilakukan secara rutin sebagai salah satu upaya pencegahan terjadinya pelanggaran disiplin pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan.

Kata kunci: *Pemasyarakatan, Disiplin Pegawai, Penegakan Hukum, Teori Hukum Tata Usaha Negara.*

## Abstract

Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline has been considered good, but in its implementation, several problems have still been found in the field. That in the Class IIA Pamekasan Prison, there are certain employees who have committed disciplinary violations related to the provisions of office hours. In addition, there are still several other violations that have been committed and have been subject to disciplinary punishment. The purpose of this study is to examine the Effectiveness of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Class IIA Pamekasan Prison in ensuring employee discipline while on duty. This empirical research method was carried out using a legal sociology approach. The results of the study indicate that there are 5 factors that influence the enforcement of employee disciplinary law, including statutory factors, law enforcement factors, infrastructure factors, community factors and cultural factors. From this explanation, it can be concluded that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Class IIA Pamekasan Prison has been effective. However, in reality there are still employees who commit disciplinary violations in Pamekasan Class IIA Prison due to lack of legal awareness and lack of employee understanding of Civil Servant disciplinary rules. Therefore, socialization of disciplinary rules to all employees should be carried out routinely as an effort to prevent employee disciplinary violations in Pamekasan Class IIA Prison.

*Keywords: Corrections, Employee Discipline, Law Enforcement, State Administrative Law Theory.*

## PENDAHULUAN

Tujuan dari setiap negara yaitu menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya. Tujuan negara Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan tersebut telah tertuang secara jelas didalam pembukaan UUD 1945 alenia ke-4. Maka diperlukannya suatu sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) supaya cita-cita bangsa Indonesia dapat tercapai (Sumantri, 2022).

Perkembangan zaman yang begitu pesat sangat berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan sistem pemerintahan yang ada di Indonesia saat ini. Pemerintah dituntut untuk mempersiapkan strategi penyesuaian terhadap berbagai dinamika perubahan yang terjadi, tidak hanya mengatur bagaimana melakukan tata kelola pemerintahan yang baik namun juga mengantisipasi berbagai permasalahan yang akan timbul nantinya dikemudian hari (Purwaningsih, 2022). Maka pemerintah dituntut untuk selalu melakukan pembaharuan tata kelola sistem pemerintahan Indonesia yang ada saat ini supaya dapat mewujudkan sistem pemerintahan yang lebih baik lagi yaitu dengan cara melakukan Reformasi Birokrasi (Zuhro, 2016).

Reformasi birokrasi pada hakikatnya yaitu melakukan upaya pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan menyangkut aspek mental aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan (organisasi), tata laksana, sumber daya manusia aparatur, peraturan perundang-undangan, dan pelayanan publik (Sawir, 2020). Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih (*good governance and clean government*) (Haning, 2018). Dikatakan pula bahwa program "Reformasi Birokrasi" pada akhirnya diharapkan dapat menghasilkan produk akhir berupa peningkatan kinerja dan mutu pelayanan umum (*public service delivery*) (Qodr et al., 2021). Salah satunya yaitu peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas. SDM yang mempunyai kemampuan pengetahuan, keterampilan dan etika atau moral yang tinggi dengan karakter yang berwibawa, menjadi instrumen pengembangan reformasi birokrasi di Indonesia (Muliawaty, 2019).

Pada suatu lembaga/instansi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam hal ini dimaksud yaitu Aparatur Sipil Negera yang ditempatkan pada pemerintahan pusat maupun di pemerintahan daerah. Aparatur Sipil Negera terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Darim, 2020). Pegawai negeri memiliki peran penting dalam pelaksanaan kebijakan pemerintahan Indonesia. Maka pegawai negeri sipil sebagai penggerak roda pemerintahan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dan juga tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan (Syahrudin & Thocharudin, 2020). Pegawai negeri sipil dituntut untuk profesional, inovatif, akuntabel dan juga berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dibidang masing-masing sehingga tercapainya tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan (Setiawan et al., 2022).

Berbagai cara dilakukan dalam peningkatan kualitas SDM pada suatu lembaga pemerintahan yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai berupa pembekalan materi untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya sehari-hari, melakukan rotasi internal pegawai dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan dan pembinaan kepada pegawai, pemberian reward bagi pegawai yang teladan sebagai wujud apresiasi atas kinerja, integritas dan kreatifitas pegawai tersebut dengan harapan dapat dijadikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Yuwana, 2022). Sebelum peraturan tersebut diundangkan, ketentuan mengenai disiplin pegawai diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Permendes, 2020). Namun, karena peraturan tersebut dinilai sudah tidak relevan dengan situasi, kebutuhan dan perkembangan dinamika persoalan

saat ini, maka peraturan tersebut diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Ristanti, 2015).

Pemasyarakatan merupakan satu rangkaian kesatuan dalam proses penegakan hukum pidana yang ada di Indonesia, oleh karena itu pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari pengembangan konsepsi umum mengenai hukum pidana dan juga hukum administrasi negara karena secara garis besar hukum administrasi negara, hukum tatanegara maupun hukum pidana terletak pada rumpun yang sama yaitu hukum publik (Bramantyo, 2022). Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan merupakan salah satu UPT di dalam wilayah Kanwil Kemenkumham Jawa Timur yang melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang Pemasyarakatan. Peneliti menemukan bahwa masih terdapat oknum pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan yang melakukan pelanggaran disiplin terkait ketentuan jam dinas. Selain itu juga masih terdapat oknum pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhkan hukuman disiplin yaitu tingkat ringan maupun sedang seperti kasus berikut ini:

1. Sahraji, NIP. 196705131992031001 Pangkat Penata Muda Tk. I (III/b), Jabatan Petugas/Anggota Jaga, terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana ketentuan pada pasal 3 huruf e Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka berdasarkan keputusan Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan Nomor : W.15.PAS.PAS4-929-KP.05.02 Tahun 2022 tanggal 12 April 2022, hukuman disiplin yang dijatuhkan pada pegawai an. Sahraji yaitu hukuman disiplin tingkat ringan berupa "pernyataan tidak puas secara tertulis" dan dilakukan mutasi internal pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan bapak Sahraji dipindahkan ke bagian Staff bimbingan bimker dan tidak ditempatkan dalam menjaga warga binaan yang melaksanakan asimilasi kerja diluar Lapas.
2. Ruslan Amrullah, NIP. 197812082000031001 Pangkat Penata Muda Tk. I (III/b), Jabatan Petugas/Anggota Jaga, terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana ketentuan pada pasal 3 huruf d dan e, pasal 5 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, berdasarkan keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Timur Nomor : W.15-2146.KP.07.02 Tahun 2022 Tanggal : 31 Oktober 2022, hukuman disiplin yang dijatuhkan pada pegawai an. Ruslan Amrullah yaitu hukuman disiplin tingkat sedang berupa "penundaan gaji berkala selama 1 tahun" dan dilakukan pemindahan pegawai negeri sipil dari pelaksana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan ke pelaksana pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas II Probolinggo.

Berdasarkan pada Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa "PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi 1 jenis hukuman disiplin terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan". Selain itu juga pada Pasal 35 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa PNS tidak dapat dijatuhi Hukuman Disiplin 2 kali atau lebih untuk 1 Pelanggaran Disiplin (Hasibuan & Munasib, 2020). Maka apakah dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai tersebut diatas, pejabat yang berwenang menghukum telah memperhatikan ketentuan tersebut dan mempunyai landasan hukum atas keputusan yang diambil dalam penjatuhan hukuman disiplin tersebut.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologi hukum. Dalam penelitian ini hendak mengkaji hukum dalam konteks sosial. (Adi, 2021) Hasil yang diinginkan adalah menjelaskan dan menghubungkan, menguji dan juga mengkritik terkait penegakan disiplin pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan. Dalam penelitian ini ditetapkan bahwa yang menjadi objek/ maupun subjek populasi penelitian ini yaitu seluruh petugas pelayan masyarakat yang berdiskusi di Lembaga Pelayan Masyarakat Kelas IIA Pamekasan sehingga diperoleh data maupun informasi terkait penelitian tersebut yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Peneliti memakai sampel yang diambil dari populasi dikarenakan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi dan adanya keterbatasan tenaga dan waktu sehingga dipilihlah beberapa sampel yang betul-betul representatif atau dapat mewakili bagian dari jumlah dan karakteristik pada populasi tersebut. Sampel yang menjadi sumber data adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan selaku pejabat yang membidangi urusan pembinaan kepegawaian di Lapas Kelas IIA Pamekasan dan selaku tim pemeriksa dari unsur kepegawaian, Kepala Kesatuan Pengamanan Lapas selaku tim pemeriksa dari atasan langsung pegawai bersangkutan, Kepala Sub Seksi Keamanan selaku tim pemeriksa unsur pengawasan. Responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yaitu Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan, Kepala Kesatuan Pengamanan Lapas, Kepala Sub Seksi Keamanan. Pemilihan responden merupakan representatif atau dapat mewakili bagian dari jumlah dan karakteristik pada populasi tersebut. Dalam proses analisis data tersebut, peneliti akan menjelaskannya sebagai berikut 1) Reduksi Data; adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. 2) Penyajian Data; adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan

kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. 3) Kesimpulan atau Verifikasi; Merupakan tahap akhir dalam proses analisis data. Bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efektivitas Hukum Penegakan Disiplin Pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan

Penegakan disiplin adalah salah satu aspek penting untuk menjaga efektivitas dan efisiensi operasional pegawai pada suatu lembaga instansi pemerintahan. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) sebagai lembaga yang membawahi lembaga pemasyarakatan memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan pegawai-pegawainya menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Penegakan disiplin yang efektif dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang, meningkatkan kinerja, dan menjaga integritas institusi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Widya Anggraeni Budi Astuti, S.H. selaku Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan mengungkapkan bahwa di Lapas Kelas IIA Pamekasan telah dilakukan penindakan/ penegakan disiplin bagi pegawai yang melakukan pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berikut wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Kamis tanggal 30 Mei 2024 dengan Ibu Widya Anggraeni Budi Astuti selaku Kepala Urusan Kepegawaian dan Keuangan yang dalam sehari-hari memiliki tugas dan fungsi pokok yaitu :

“Urusan Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas yaitu melakukan perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja jabatan, melakukan administrasi terkait kepegawaian, melakukan assesment pegawai, melakukan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai, melakukan pengembangan kompetensi dan karir pegawai, melakukan penegakan aturan disiplin/ kode etik dan perilaku pegawai, melakukan perencanaan kebutuhan anggaran, melakukan administrasi terkait keuangan, melakukan pelaporan terkait pengelolaan anggaran pada Lapas Kelas IIA Pamekasan.”

Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan, Kepala satuan kerja memberikan penguatan terhadap pegawai di lingkungan unit kerjanya. Pada wawancara dengan Ibu Widya Anggraeni Budi Astuti menyampaikan bahwa :

“Kepala Lapas Kelas IIA Pamekasan memberikan penguatan terhadap pegawainya untuk selalu disiplin dan mematuhi segala aturan yang berlaku pada saat apel pagi setiap hari senin, Kepala Lapas tidak segan-segan untuk menindak pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan kode etik pegawai. Selain itu juga, Kepala Lapas memberikan

pemahaman materi tentang kewajiban dan larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil kepada seluruh jajarannya baik yang di staff maupun yang di regu pengamanan.”

Dalam melakukan penindakan pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, di Lapas Kelas IIA Pamekasan telah menerapkan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan waktu keterlambatan masing-masing pegawai. Penegakan disiplin pegawai yang melanggar ketentuan jam masuk keluar dinas dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. 22 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No 10 Tahun 2021 tentang pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja di lingkungan kementerian hukum dan HAM. Pada wawancara dengan Ibu Widya Anggraeni Budi Astuti menyampaikan bahwa :

“Pemotongan tunjangan kinerja tersebut dilakukan secara otomatis melalui aplikasi Simpeg(Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian). Di Lapas Pamekasan juga telah menggunakan mesin absensi pegawai dengan melakukan scan wajah dan scan sidik jari untuk mencegah pegawai melakukan titip absen. Mesin absensi tersebut telah terintegrasi dengan aplikasi Simpeg, sehingga pegawai dapat melihat jumlah potongan periode tersebut pada menu tunjangan kinerja aplikasi Simpeg.”

Berikut persentase potongan pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang cepat :

Tabel 1. Rentang Waktu Keterlambatan dan Persentase Potongan

Rentang Waktu Keterlambatan	Persentase Potongan per Hari
1 – 30 Menit	0,5 %
31 – 60 Menit	1,0 %
61 – 90 Menit	1,25 %
90 Menit keatas / Tidak Absen	1,5 %
Tidak masuk kerja (tanpa alasan sah)	5 %

Berdasarkan data sampel rekap absensi terhadap 30 orang pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan yang telah dipilih selama periode bulan Mei 2024 adalah bahwa masih ditemukan pegawai yang terlambat saat masuk kerja. Selain itu, terdapat pegawai yang tidak melakukan absensi baik absen masuk dan absen keluar. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai budaya hukum pada Lapas Kelas IIA Pamekasan, Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai yaitu bapak Moh. Zainal Abidin jabatan Kepala Subseksi Sarana Kerja menjelaskan bahwa:

“Terkadang terlambat masuk kerja karena masih mengantarkan anak kesekolah yang berbeda. Bapak Zainal menjelaskan bahwa tidak memiliki pinjaman uang di bank. Bapak Zainal menjelaskan bahwa dalam penindakan pegawai bawahannya yang melanggar disiplin seperti telat masuk kantor, telah memberikan teguran kepada pegawai tersebut apabila telat dalam berdinis. Namun kendalanya yaitu bahwa atasan kurang memberikan penekanan kepada

bawahan sehingga bawahan masih merasa enteng tentang hal tersebut”

Peneliti melakukan wawancara kepada salah seorang pegawai yaitu bapak Junaidi Syafiyanto jabatan Kepala Subseksi Bimbingan Kerja dan Pengelolaan Hasil Kerja menjelaskan bahwa:

“Terkadang terlambat masuk kerja karena waktu malam hari menjadi perwira piket kontrol lapas sehingga bangunnya kesiangan. Bapak Junaidi menjelaskan bahwa memiliki pinjaman uang di bank dan setiap bulannya gaji dipotong oleh di bank. Bapak Junaidi menjelaskan bahwa dalam penindakan pegawai bawahannya yang melanggar disiplin seperti telat masuk kantor telah melakukan pemanggilan bagi pegawai pada bidangnya yang telat masuk kantor. Namun kendalanya yaitu kurang mendapatkan penguatan dari pimpinan, sehingga masih ada bawahan yang terlambat masuk kantor. Selain itu juga pada bidang tersebut terdapat pegawai yang telah senior sehingga merasa kesulitan untuk memberi teguran”

Peneliti juga melakukan wawancara kepada bapak Agus Budi Jayadi jabatan Komandan Jaga Regu B menjelaskan bahwa:

“Terkadang tidak melakukan absensi pada alat *fingerprnt* karena saat tiba dikantor sudah apel serah terima petugas sehingga lupa untuk melakukan absensi. Bapak Agus menjelaskan bahwa memiliki pinjaman uang di bank dan setiap bulannya gaji dipotong oleh di bank. Bapak Agus dalam penindakan pegawai bawahannya yang melanggar disiplin seperti telat masuk kantor memberikan teguran kepada anggota regu yang terlambat. Kendala pada penegakan disiplin pada regu B yaitu terdapat anggota yang menjadi senior dari bapak Agus sehingga merasa enggan untuk memberikan teguran.”

Peneliti juga melakukan wawancara kepada bapak Ahsani Taqwim jabatan Staff Kamtib menjelaskan bahwa:

“Terkadang telat karena jarak antara rumah dengan kantor lumayan cukup jauh sehingga mengalami keterlambatan. Bapak Ahsani menjelaskan memiliki cicilan tabungan rumah. Bapak Ahsani menjelaskan bahwa Ka.Lapas Pamekasan telah memberikan arahan dan penguatan terhadap jajarannya setiap apel pagi pada hari senin. Namun, dalam arahannya Ka.Lapas kurang menjelaskan tentang kewajiban dan larangan PNS serta sanksi yang diberikan oleh pimpinan apabila melanggar ketentuan disiplin pegawai.”

Peneliti juga melakukan wawancara kepada bapak Akhmad Buhari jabatan petugas/ anggota jaga menjelaskan bahwa:

“Terkadang terlambat masuk kerja karena masih menanam dan merawat padi/tembakau disawah. Bapak Buhari menjelaskan bahwa sebagian gaji setiap bulannya dipotong untuk membayar cicilan ke bank. Bapak Buhari juga menjelaskan kalau sosialisasi terhadap ketentuan

disiplin pegawai pernah dilakukan namun tidak dilakukan secara rutin.”

Selain itu masih ditemukan oknum pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan yang melakukan pelanggaran yaitu tingkat ringan dan tingkat sedang. Pada wawancara dengan Ibu Widya Anggraeni Budi Astuti menyampaikan bahwa :

“Jumlah pelanggaran disiplin pegawai di Lapas Pamekasan selama 5 Tahun terakhir dari tahun 2020 – 2024 sebanyak 2 orang yaitu pegawai an. Sahraji dan an. Ruslan Amrullah.”

Berikut jumlah pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat ringan, sedang dan berat periode tahun 2020 – 2024.

Tabel 2. Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Lapas Kelas II A

Tahun	Jumlah pelanggaran disiplin
2020	Nihil
2021	Nihil
2022	2 pegawai
2023	Nihil
2024	Nihil

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti melakukan analisis terhadap proses penegakan disiplin pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Lapas Kelas IIA Pamekasan dalam penegakan disiplin pegawainya yang melanggar ketentuan terkait jam kerja diterapkan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja. Pada Pasal 12 Permenkumham No. 10 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kemenkumham disebutkan bahwa “Dalam hal Pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 5% (lima per seratus) per hari.

Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas IIA Pamekasan Terhadap Peraturan Perundang-Undangan

Berikut kegiatan penegakan hukuman disiplin terhadap pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin yaitu antara lain:

1. Sahraji, NIP. 196705131992031001 Pangkat Penata Muda Tk. I (III/b), Jabatan Petugas/Anggota Jaga, terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana ketentuan pada pasal 3 huruf e Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka berdasarkan keputusan Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan Nomor : W.15.PAS.PAS4-929-KP.05.02 Tahun 2022 tanggal 12 April 2022, hukuman disiplin yang dijatuhkan pada pegawai an. Sahraji yaitu hukuman disiplin tingkat ringan berupa “pernyataan tidak puas secara tertulis” dan untuk kepentingan pembinaan

Pegawai Negeri Sipil maka dilakukan mutasi internal pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan bapak Sahraji dipindahkan ke bagian Staff bimbingan kerja dan pengelolaan hasil kerja dan tidak menjaga/ mengawasi warga binaan yang melaksanakan asimilasi kerja diluar Lapas.

2. Ruslan Amrullah, NIP. 197812082000031001 Pangkat Penata Muda Tk. I (III/b), Jabatan Petugas/Anggota Jaga, terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana ketentuan pada pasal 3 huruf d dan e, pasal 5 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, berdasarkan keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Timur Nomor : W.15-2146.KP.07.02 Tahun 2022 Tanggal : 31 Oktober 2022, hukuman disiplin yang dijatuhkan pada pegawai an. Ruslan Amrullah yaitu hukuman disiplin tingkat sedang berupa "penundaan gaji berkala selama 1 tahun" dan untuk kepentingan pembinaan Pegawai Negeri Sipil maka dilakukan pemindahan pegawai negeri sipil dari pelaksana pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan ke pelaksana pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas II Probolinggo.

Peneliti dalam menjawab rumusan masalah yang kedua dalam latar belakang dilakukan penelitian ini yaitu penerapan hukuman disiplin di Lapas Kelas IIA Pamekasan, apakah pejabat yang berwenang menghukum telah memperhatikan dan mempertimbangkan berkas Berita Acara Pemeriksaan, hasil/ resume pemeriksaan, hal-hal yang memberatkan dan meringankan serta alat bukti dan data dukung lainnya serta landasan hukum yang dijadikan dasar dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai apakah telah sesuai dengan ketentuan atau tidak. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Widya untuk meminta keterangan terkait tim pemeriksa yang ditunjuk dalam proses penegakan disiplin 2 orang pegawai tersebut diatas. Tim pemeriksa yang ditunjuk yaitu antara lain :

1. Pelanggaran disiplin pegawai yang dilakukan oleh bapak Sahraji, tim pemeriksa antara lain bapak Leksono Novan Saputro, bapak Achmad Supriadi, ibu Sri Hartuti Agustin, bapak Dwi Puji Mulyanto, bapak Ach. Suwifi Rusdi.
2. Pelanggaran disiplin pegawai yang dilakukan oleh bapak Ruslan Amrullah, tim pemeriksa antara lain bapak Leksono Novan Saputro, bapak Achmad Supriadi, ibu Sri Hartuti Agustin, bapak Dwi Puji Mulyanto, bapak Dedy Febriady.

Ibu Widya mengungkapkan bahwa terdapat tim pemeriksa yang sudah tidak bertugas lagi di Lapas Kelas IIA Pamekasan yaitu bapak Dwi Puji Mulyanto, ibu Sri Hartuti Agustin dan bapak Ach. Suwifi Rusdi karena ada yang mendapatkan promosi jabatan dan purna tugas. Maka peneliti menentukan narasumber 3 orang pemeriksa dengan mempertimbangkan waktu serta hasil wawancara yang dilakukan. Tujuan analisis tersebut supaya mengetahui lebih jelas dasar hukum yang digunakan oleh pejabat yang berwenang menghukum dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM khususnya Lapas Kelas

IIA Pamekasan apakah telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Kelsen, 2019).

Pertama, kasus bapak Sahraji yaitu pada saat serah terima dan bertugas untuk menjaga narapidana yang melaksanakan asimilasi kerja di luar Lapas bekerja di pencucian motor, bapak Sahraji tidak melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap Narapidana tersebut. Atas tindakan yang dilakukan bapak Sahraji tersebut, telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disebutkan bahwa ketentuan tentang disiplin PNS yang dilanggar oleh bapak Sahraji yaitu Pasal 3 huruf e Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa "melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.(Rahman & Tomayahu, 2020)" Selama proses pemeriksaan bapak Sahraji hal yang memberatkan sebagai pertimbangan penjatuhan hukuman disiplin yaitu tidak melakukan penjagaan dan pengawasan kepada narapidana tersebut, tidak profesional dalam melaksanakan tugas. Hal yang meringankan sebagai pertimbangan yaitu kooperatif, mengakui perbuatan yang dilakukan menyalahi aturan yang berlaku, tidak pernah memiliki riwayat pelanggaran disiplin, memiliki penyakit diabetes sehingga penglihatan menurun (Muslih, 2017).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4A ayat 2 huruf a Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor M.01-PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan bahwa Eselonisasi Kepala Lapas Kelas IIA adalah jabatan eselon IIIa. Maka pejabat yang memberi hukuman disiplin terhadap yang bersangkutan adalah Kepala Lapas Kelas IIA Pamekasan berdasarkan Keputusan Kepala Lapas Kelas IIA Pamekasan Nomor: W.15.PAS.PAS4-929-KP.05.02 Tahun 2022 tanggal 12 April 2022 tentang Hukuman Disiplin Tingkat Ringan Berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis (Anto, 2018). Selain itu juga bapak Sahraji dipindahkan ke bagian staff bimker serta tidak ditempatkan pada penjagaan Narapidana yang melaksanakan asimilasi kerja diluar Lapas.

Kedua, kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bapak Ruslan Amrullah pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan dengan berdasarkan wawancara kepada tim pemeriksa serta dokumen SK Hukdis. Dari wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber, kasus bapak Ruslan Amrullah yaitu menjual Handphone kepada salah seorang warga binaan dan menjual rokok secara ilegal di Lapas Kelas IIA Pamekasan. Sebagaimana yang diketahui bahwa Handphone merupakan salah satu barang larangan di Lapas yang tidak boleh dipergunakan oleh Warga Binaan. Berdasarkan Pasal 4 huruf J Permenkumham No. 6 Tahun 2013 tentang Tata Tertib Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara bahwa "setiap Narapidana

atau Tahanan dilarang memiliki, membawa dan/atau menggunakan alat elektronik, seperti laptop atau komputer, kamera, alat perekam, telepon genggam, pager, dan sejenisnya". Maka dalam hal ini bapak Ruslan Amrullah telah menyediakan dan menjual fasilitas Handphone kepada warga binaan dan melanggar ketentuan tersebut. Selain itu juga bapak Ruslan Amrullah juga menjual rokok secara ilegal dan melakukan pungutan uang diluar ketentuan kedinasan.

Atas tindakan yang dilakukan bapak Ruslan Amrullah tersebut, telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disebutkan bahwa ketentuan tentang disiplin PNS yang dilanggar oleh bapak Ruslan Amrullah yaitu Pasal 3 huruf d, huruf e dan Pasal 5 huruf g Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa "menaati ketentuan peraturan perundang-undangan"; "melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab"; "melakukan pungutan di luar ketentuan". Selama proses pemeriksaan bapak Ruslan Amrullah hal yang memberatkan sebagai pertimbangan penjatuhan hukuman disiplin yaitu terbukti menjual HP yang dimana merupakan barang larangan di dalam Lapas dan rokok secara ilegal kepada Narapidana. Hal yang meringankan sebagai pertimbangan yaitu kooperatif, mengakui perbuatan yang dilakukan menyalahi aturan yang berlaku, tidak pernah memiliki riwayat pelanggaran disiplin, bersedia menandatangani surat pernyataan tidak melakukan pelanggaran disiplin. (Maula, 2022) Rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin oleh tim pemeriksa yaitu hukuman disiplin tingkat sedang berupa penundaan gaji berkala selama 1 satu tahun dan di mutasi dari bagian kesatuan pengamanan Lapas ke bagian Tatausaha.

Maka berdasarkan laporan pemeriksaan dan beberapa pertimbangan tersebut, bapak Ruslan Amrullah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang sebagaimana yang diatur dalam Pasal 7 ayat 3 huruf a PP No. 53 Tahun 2010 Jo. PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun. Berdasarkan SK hukuman disiplin, pangkat terakhir bapak Ruslan Amrullah yaitu Penata Muda Tk. I (III/b) dan jabatannya adalah Petugas/Anggota Jaga yang memiliki tugas dan fungsi yaitu menjaga dan mengawasi Warga Binaan di Lapas Pamekasan (Hexagraha & Setyorini, 2019). Berdasarkan lampiran pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 28 tahun 2019 tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang berwenang dalam melakukan hukuman disiplin tersebut yaitu Kepala Kanwil Kemenkumham. Dalam hal ini Kepala Kanwil Kemenkumham Jatim menjatuhkan hukuman disiplin tingkat sedang kepada jabatan fungsional umum dengan pangkat III/d kebawah.

Maka pejabat yang memberi hukuman disiplin terhadap yang bersangkutan adalah Kepala Kanwil Kemenkumham Jawa Timur berdasarkan Keputusan Kepala Kanwil Kemenkumham Jawa Timur Nomor: W.15-2146.KP.07.02 Tahun 2022 tanggal 31 Oktober 2022 tentang Hukuman Disiplin Tingkat Sedang Berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (Satu) Tahun. Selain itu juga bapak Ruslan Amrullah dilakukan pemindahan Pegawai Negeri Sipil dari pelaksana pada Lembaga Masyarakat Kelas IIA Pamekasan ke pelaksana pada Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas II Probolinggo.

Peneliti menemukan dari kedua kasus tersebut diatas bahwa selain hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada bapak Sahraji dan bapak Ruslan Amrullah, Pegawai tersebut juga dilakukan mutasi baik secara internal maupun mutasi antar Unit Pelaksana Teknis. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada narasumber yaitu bapak Ruslan Amrullah dalam rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin, tim pemeriksa hanya merekomendasikan untuk dilakukan mutasi secara internal saja (Nafi et al., 2016). Mutasi internal pegawai tersebut bertujuan dalam rangka pembinaan pegawai. Pada pasal 49 Permenkumham Nomor 28 tahun 2019 tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM disebutkan bahwa "Berdasarkan pertimbangan tertentu, Pegawai dapat diusulkan untuk mutasi atau mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka pembinaan."

Pasal 22 ayat 1 Permenkumham No. 24 tahun 2023 tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM bahwa :

"Sebelum menjatuhkan Hukuman Disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib:"

- a. mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan;
- b. memerhatikan dengan seksama latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong seorang PNS melakukan Pelanggaran Disiplin;
- c. menilai hal yang memberatkan atau meringankan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin; dan
- d. menilai dampak yang ditimbulkan dari Pelanggaran Disiplin yang dilakukan.

Kepala Kantor Wilayah Kemenkumham Jatim atas pertimbangan faktor dan dampak dalam kasus bapak Ruslan Amrullah, selain menjatuhkan hukuman disiplin juga dilakukan mutasi terhadap pegawai Ruslan Amrullah dalam rangka pembinaan pegawai. Maka dalam mutasi tersebut bukan merupakan hukuman disiplin, tetapi dalam rangka manajemen dan pembinaan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Berdasarkan hal tersebut penulis berpendapat bahwa dalam penjatuhan hukuman disiplin dan pejabat yang berwenang menghukum dalam kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan bapak Sahraji dan bapak Ruslan Amrullah telah memperhatikan dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penegakan hukum disiplin pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan studi kasus Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Efektivitas hukum terhadap implementasi PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mengatur disiplin pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan sudah efektif jika dilihat dari persepektif teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto. Terdapat 5 faktor yang menjadi point dalam melihat efektif tidaknya pemberlakuan hukum pada masyarakat yaitu faktor undang-undang, faktor penegak hukum, faktor sarana prasarana, faktor masyarakat dan faktor budaya. Pertama, faktor undang-undang merupakan dasar untuk mengatur sebuah masyarakat yaitu Pegawai Negeri Sipil. Kedua, penegak hukum merupakan pembuat hukum dan pelaksana aturan dalam menegakan hukum disiplin pegawai yang merupakan tanggung jawab pejabat yang berwenang menghukum dan atasan langsung untuk menegakan hukum disiplin pegawai di lingkungan unit kerjanya. Ketiga, sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam efektivitas penegakan hukum disiplin pegawai. Keempat, faktor masyarakat merupakan Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan dari aturan disiplin pegawai. Kelima, faktor budaya merupakan budaya yang berkembang dalam suatu masyarakat yang mempengaruhi dari pelaksanaan suatu aturan. Disiplin sebagai pondasi utama bagi efisiensi dan produktivitas pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kegagalan mencapai tujuan organisasi. Pentingnya penegakan disiplin bagi pegawai dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di lingkungan Lapas Kelas IIA Pamekasan. Pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja dilakukan penegakan disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Lapas Kelas IIA Pamekasan dalam penegakan hukuman disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban dan larangan PNS berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan juga berpedoman kepada Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 24 tahun 2023 tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. 2) Dalam penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai an. bapak Sahraji dan bapak Ruslan Amrullah, pejabat yang berwenang menghukum telah memperhatikan ketentuan sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 28 tahun 2019 tentang tata

cara penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Maka pemindahan pegawai an. bapak Ruslan Amrullah oleh Kepala Kanwil Kemenkumham Jatim merupakan dalam rangka pembinaan pegawai berdasarkan pada Pasal 49 Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 28 tahun 2019 tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian secara kuantitatif dalam menganalisis antara PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dengan peraturan pelaksanaan PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS untuk menemukan kekosongan dan kekaburan norma hukum sehingga antara peraturan yang lebih tinggi dengan yang peraturan yang lebih rendah tidak terjadi konflik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R. (2021). *Metodologi penelitian sosial dan hukum*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Agustin, L., & Tarigan, A. A. (2022). VISA : Journal of Visions and Ideas Analisis Pengelolaan Aset Daerah Pada Badan Pengelolaan VISA : Journal of Visions and Ideas. *VISA Journal of Visions and Ideas*, 3(1), 216–236.
- Anto, R. (2018). Teori-Teori Sosiologi Hukum Fungsional Struktural. *Perencanaan Dan Pembangunan Masyarakat, July*. <https://www.researchgate.net/publication/326610706>
- Bramantyo, R. Y. (2022). Peran Kepala Desa, Perangkat Desa Dan Lembaga Musyawarah Masyarakat Desa Dalam Kedudukannya Sebagai Pemerintah Desa Terhadap Perencanaan Pembangunan Desa. *Transparansi Hukum*, 5(1), 152–167.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 25–37.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hexagraha, S. A. A., & Setyorini, S. N. (2019). Tinjauan Terhadap Konsep Keadilan Spasial dan Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang pada Program Normalisasi Ciliwung di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 49(2), 349–375.
- Ilyas, I., Rani, F. A., Bahri, S., & Sufyan, S. (2023). The Accommodation of Customary Law to Islamic Law: Distribution of Inheritance in Aceh from a Pluralism Perspectives. *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam*, 7(2), 897–919.
- Kamaruddin, K. (2022). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Aceh Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Masjid. *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 13(2), 115–126. <https://doi.org/10.47498/tasyri.v13i2.666>

- Kelsen, H. (2019). *Teori Hukum Murni: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*. Nusamedia.
- Kuntadi, K. (2022). House of Restorative Justice as a Forum of Actualizing the Nation's Culture in Solving Criminal Cases. *Jurnal Dinamika Hukum*, 22(2), 323–333. <https://doi.org/10.20884/1.JDH.2022.22.2.3242>
- Maula, M. I. (2022). Analisis Ketaatan Hukum Masyarakat Mewujudkan Konsep Negara Hukum. *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2(8), 290–299.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1–9.
- Muslih, M. (2017). Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch (Tiga Nilai Dasar Hukum). *Legalitas: Jurnal Hukum*, 4(1), 130–152.
- Nafi, T. H., Nurtjahyo, L. I., Kasuma, I., Parikesit, T., & Putra, G. P. (2016). Peran hukum adat dalam penyelesaian kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan di Kupang, Atambua, dan Waingapu. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 46(2), 233–255.
- Permendes. (2020). Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Umum Pembangunan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. *Kemendesa PDPT*, 73.
- Purwaningsih, M. R. (2022). Pelaksanaan Musrenbang Daerah Dalam Proses Perencanaan Dan Penganggaran Partisipatif. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, 6(1), 151–164. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v6i1.346>
- Qodr, T. S., Efendi, A., & Musadad, A. A. (2021). Opportunities for Using Smartphones in the Digital Era to Facilitate Students in Learning Sociology in High Schools. *Journal of Education Technology*, 5(2), 263–271.
- Rahman, M. G., & Tomayahu, S. (2020). Penegakan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Al Himayah*, 4(1), 142–159.
- Undang - Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pub. L. No. 35, 1 (2014).
- Ristanti, Y. D. (2015). Undang-Undang Otonomi Daerah Dan Pembangunan Ekonomi Daerah. *Jurnal Riset Akutansi Keuangan*, 2(2), 115–122.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I. (2022). Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 2(1), 12–25.
- Sumantri, I. (2022). Reorientasi reformasi birokrasi dan good governance dalam penyelenggaraan sektor publik di Indonesia. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 5(2), 63–72.
- Syahrudin, H., & Thoharudin, M. (2020). Pengaruh Integritas Kelompok Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 99–116.

- Yuwana, S. I. P. (2022). Pemberdayaan dan Peningkatan Kualitas SDM Masyarakat dengan Menggunakan Metode Asset Based Community Development (ABCD) di Desa Pecalongan Kec. Sukosari Bondowoso. *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 4(3), 330–338.
- Zuhro, R. S. (2016). Good governance dan reformasi birokrasi di Indonesia. *Jurnal Penelitian Politik*, 7(1), 21.