

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA SELATAN
(STUDI KASUS PASAL 8 AYAT 1)**

Ghefira Nur Fatimah
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
Ghefiranurfatimah0303@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan penelitian tentang Implementasi PP No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan, terdapat indikasi permasalahan yang terjadi yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk kerja tepat waktu sesuai ketentuan peraturan, terdapat ASN yang tidak menjaga dan mengelola sarana dan prasarana kantor dengan baik, dan pegawai yang menerima pemberian berupa barang sebagai tanda terimakasih atas pelayanan yang diberikan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka. Teknik analisis data melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dapat disimpulkan bahwa implementasi PP Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 1) sudah berjalan dengan cukup baik, secara indikator konsep Implementasi telah terlaksana meskipun masih terdapat kendala seperti kurangnya SDM dan fasilitas pendukung pelaksana kebijakan, kesadaran pegawai terhadap disiplin dan keterangan yang sah saat tidak masuk kerja, kurangnya ketegasan atasan untuk mendisiplinkan bawahan dan memberikan penilaian kinerja yang sesuai. Sedangkan konsep Tingkat Hukuman Disiplin sudah terlaksana secara optimal dengan adanya koordinasi yang baik antara Bagian Kepegawaian dengan Bidang-Bidang dalam pengawasan pegawai, juga keterlibatan aktif dengan pihak BKD.

Kata Kunci : Implementasi, Disiplin Pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil atau PNS menjadi komponen penting pada perencanaan, pelaksana, dan pengawasan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional berdasarkan pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Seperti yang tertera dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sebagai seorang PNS yang diserahi tugas pada suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, PNS dituntut untuk membangun kesetiaan serta ketaatan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, persatuan dan kesatuan bangsa, berwibawa, berdaya guna dan hasil, berkualitas diri, serta memiliki kesadaran tanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pada pelaksanaannya untuk mewujudkan PNS yang berorientasi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, bermoral, profesional, diperlukannya pembangunan disiplin yang baik. Sebagai sumber daya manusia yang menjadi penggerak dalam pemerintahan, peranan disiplin pegawai merupakan elemen

penting untuk memastikan kinerja dan perilaku pegawai selaras dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin mencerminkan pegawai yang mematuhi peraturan, tata tertib, dan kebijakan yang berlaku.

Menurut Hasibun dalam Yusrizal dan Amirul (2022) menyebutkan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang yang teratur dan tekun secara terus-menerus serta bekerja sesuai aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah diputuskan. Sebagaimana Ahmat (2024) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap PNS sebagai bagian integral dari aparatur birokrasi.

Ketentuan disiplin PNS diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seperti yang diutarakan dalam Pasal 1 ayat 4 yang menjabarkan bawah disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Kemudian, pada Pasal 1 ayat 6 menjelaskan bahwa Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Terdapat pada PP Nomor 94 tahun 2021, disiplin PNS mencakup berbagai aspek seperti kewajiban, larangan, dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Poin penting lainnya yang terkandung dalam peraturan tersebut terletak pada Pasal 8 ayat 1 tentang Tingkat Hukuman Disiplin yang meliputi Hukuman Disiplin Ringan, Sedang, hingga Berat.

Terselenggaranya PP nomor 94 tahun 2021 yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil akan terselenggara dengan baik dilihat melalui implementasinya. Seperti yang tertera dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, disebutkan

pada pasal 12 peran ASN sebagai pelaksanaan kebijakan yang bertanggung jawab atas implementasi kebijakan yang terselenggara dengan baik.

Sebagaimana yang didefinisikan oleh Mazmian dan Sabatier dalam Agustino (2014:139) yakni implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, juga dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang akan diselesaikan, terperinci tujuan atau sasaran yang akan dicapai dan beragam cara menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.

Disampaikan juga oleh Pressman dan Wildavsky dalam Wahab (2012:135) bahwa implementasi selalu terkait langsung dengan kebijakan, maka dari itu proses pelaksanaan kebijakan butuh pemantauan yang cermat. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Van Meter dan Van Hom merumuskan proses implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individual, pejabat-pejabat, kelompok pemerintah, swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan.

Sebagai salah satu instansi pemerintahan, Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan memiliki kewajiban dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan kerjanya. Agar terciptanya lingkungan dengan pegawai yang disiplin berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, akan berdampak juga pada pelaksanaan pekerjaan yang lancar dan sebagai contoh teladan yang baik bagi masyarakat.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan, pada penyelenggaran Peraturan Pemerintah tersebut ditemukan indikasi masalah yaitu :

1. Terdapat pegawai yang masuk kerja tidak sesuai ketetapan jam kerja pukul 07.30 justru datang pada pukul 07.40 sampai pukul 08.00, ada pula pegawai yang pulang lebih awal dari ketetapan jam pulang kerja yang seharusnya 16.00 justru pulang jam 15.40 sampai 15.30.
2. Adanya pegawai yang kerap lupa mematikan lampu, AC dan mencabut kabel yang terpasang di stopkontak sebelum meninggalkan ruangan saat pulang, terkhusus ketika sedang terjadi pemadaman listrik. Hal ini bertentangan dengan Kewajiban PNS yang diatur dalam PP No.94 Tahun 2021 Pasal 4 huruf g yang mengatakan bahwa “menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya”.
3. Terdapat pegawai yang menerima pemberian berupa barang sebagai tanda terimakasih atas pelayanan yang diberikan, hal ini menyimpang dari ketentuan Larangan bagi PNS yang tertera dalam PP No.94 Tahun 2021 Pasal 5 huruf k yang mengatakan bahwa “menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan”.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan (studi kasus pasal 8 ayat 1)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 1)?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Peraturan Pemerintah

Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Selatan (Studi Kasus Pasal 8 Ayat 1).

LANDASAN TEORI

1. Pengerian Impelmentasi

Implementasi menjadi langkah yang perlu diperhatikan setelah perencanaan kebijakan selesai dan merupakan proses yang kompleks, perlunya pemahaman dan pentingnya penerapan suatu rencana, strategi, atau kebijakan dalam praktik yang nyata.

Menurut Laster dan Stewart dalam Agustino (2014:139) bahwa implementasi sebagai suatu proses dan suatu hasil (*output*). Keberhasilan dari suatu implementasi kebijakan diukur melalui proses dan pencapaian tujuan dari hasil akhir (*output*), yakni tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang diharapkan.

2. Impelmentasi Kebijakan

Pengimplementasian dibutuhkan agar tercapainya tujuan atau dampak yang diharapkan dari kebijakan yang telah ditetapkan. Pada pelaksanaannya sendiri implementasi kebijakan menjadi suatu proses yang kompleks, di dalamnya juga kerap memuat tentang politis dengan adanya interfensi berbagai kepentingan.

Menurut Meter dan Horn dalam Winarno (2014:149) Implementasi Kebijakan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya.

3. Model Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan tidak dapat begitu saja dilaksanakan, diperlukannya pemahaman dan penguasaan terhadap kebijakan itu sendiri agar proses implementasi dapat berjalan dengan lancar. Maka dari itu, ada banyak peneliti yang telah melakukan riset mendalam tentang proses penerapan kebijakan atau implementasi kebijakan ini, yang pada masa sekarang ini dapat dijadikan sebagai

pedoman dalam mengimplementasi kebijakan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan model implementasi yang dikemukakan oleh George C. Edward III, terdapat empat indikator yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari satu pihak ke pihak lain. Aspek yang perlu diperhatikan dalam komunikasi yaitu transmisi atau penyebaran informasi antar pihak, kejelasan dari informasi, dan konsistensi dari informasi yang disebarkan dari pihak pertama sampai pihak terakhir.

b. Sumberdaya

Sumberdaya merupakan sesuatu yang dinilai ekonomis dan dapat dimanfaatkan, dalam implementasi tidak dapat dikatakan efektif bila pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan. adapun sumberdaya yang perlu diperhatikan yaitu staf, informasi. Wewenang, dan fasilitas.

c. Disposisi

Disposisi disebut juga sikap dari para pelaksana kebijakan. Disposisi merujuk pada karakteristik implementor atau pelaksana kebijakan yang terdiri dari kejujuran, komitmen dan demokratis.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah tatanan organisasi yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugas secara teratur. Terdapat karakteristik yang mendorong kinerja struktur birokrasi menjadi lebih baik yaitu SOP atau kegiatan rutin untuk pelaksanaan kebijakan sesuai standar, dan Fragmentasi atau pemecahan ke beberapa bagian atau bentuk tanggung jawab kegiatan ke beberapa unit kerja.

4. Pengertian Disiplin Pegawai

Kehidupan pemerintahan sangat membutuhkan kedisiplinan dari ASN terhadap kebijakan yang berlaku, jika tidak maka akan sulit untuk mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2009:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang terdapat pada karyawan, mengakibatkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada

peraturan dan ketetapan perusahaan. Sejalan pula dengan yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Supomo dan Nurhayati (2018:133) menyebutkan disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak dalam menerima sanksi-sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

5. Tujuan Disiplin Pegawai

Menurut Siswanto dalam Supomo dan Nurhayati (2018:139) menjelaskan bahwa tujuan melakukan pembinaan disiplin kerja agar kelangsungan perusahaan sejalan dengan tujuan yang telah direncanakan. Adapun tujuan yang dirancang oleh pembinaan disiplin kerja, yaitu:

- 1) Agar pegawai menaati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang ditetapkan.
- 2) Melakukan pekerjaan dengan baik.
- 3) Menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana, barang dan jasa yang dimiliki perusahaan dengan baik.
- 4) Bertindak dalam berperilaku sesuai norma yang ada pada perusahaan.
- 5) Pegawai sanggup menghasilkan produktivitas yang tinggi selaras terhadap harapan perusahaan jangka pendek ataupun jangka panjang.

6. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Dikutip dari Supomo dan Nurhayati (2018:134) indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Diperlukannya penyesuaian antara target tujuan yang jelas, dengan begitu tujuan yang ditanggungkan sesuai dengan keterampilan pegawai tersebut.

2) Teladan Pimpinan

Pemimpin merupakan tauladan dan panutan untuk pegawainya, pemimpin harus mampu menunjukkan contoh baik seperti perilaku yang santun,

kedisiplinan yang tinggi, jujur, adil, dan perbuatan yang selaras.

3) Balas Jasa

Balas jasa yang sesuai relatif akan membangun kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan membuat kedisiplinan semakin tinggi.

4) Keadilan

Keadilan merupakan dasar kebijaksanaan dalam memberikan imbalan atau penghargaan atau hukuman yang dapat membangun kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah perbuatan nyata dan efektif dalam mencegah atau memahami kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan, mendorong prestasi kerja, merekatkan peranan atasan dan bawahan, membuat sistem kerja yang efektif, juga menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik untuk mendukung terbentuknya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman hendaknya sesuai dengan tingkat pelanggaran, berwatak mendidik, dan menjadi instrumen motivasi dalam memelihara kedisiplinan pada organisasi.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin untuk mengingatkan dan menghukum para pegawai yang tidak disiplin akan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi.

8) Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan pegawai dapat terbentuk saat hubungan antara pegawai harmonis, hal ini juga mewujudkan lingkungan dan situasi kerja yang nyaman serta mendorong kedisiplinan yang baik bagi organisasi.

7. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang

bekerja pada instansi pemerintah serta dilantik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diberi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Di dalamnya juga tertera pada Pasal 6, disebutkan jika ASN terbagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat menjadi Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menempati jabatan pemerintahan, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang mencakupi syarat tertentu, yang diangkat berlandaskan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

8. Hak Pegawai Negeri Sipil

Tertera dalam UU No 5 Tahun 2014 yang membahas tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan dalam pada Pasal 21 PNS memiliki hak memperoleh:

- Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas
- Cuti
- Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
- Perlindungan
- Pengembangan Kompetensi

Serta yang tertera pada Pasal 22 menyebutkan jika PPPK memiliki hak memperoleh:

- Gaji Dan Tunjangan
- Cuti
- Perlindungan
- Pengembangan Kompetensi

9. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban dari PNS tertera pada UU No 5 Tahun 2014 disebutkan pada Pasal 23, yaitu sebagai berikut:

- Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
- Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemudian, PP Nomor 94 Tahun 2021 dalam Pasal 4 dilanjutkan bila PNS wajib:

- a. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS.
- b. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan.
- d. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara.
- e. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- f. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- g. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- h. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
- i. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

10. Larangan Pegawai Negeri Sipil

Begitupun larangan PNS, pada PP No 94 Tahun 2021 dalam Pasal 5 larangan bagi PNS, yaitu:

- a. Menyalah gunakan wewenang.
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan.
- c. Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain.
- d. Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- e. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- f. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
- g. Melakukan pungutan di luar ketentuan.
- h. Melakukan kegiatan yang merugikan negara.
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
- j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- k. Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan.
- l. Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan.
- m. Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
- n. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dengan cara:
 - 1. Ikut kampanye.

2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
3. Sebagai peserta kampanye dengan mengarahkan PNS lain.
4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
5. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye.
6. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
7. Memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

11. PP No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 8 ayat 1

Di dalam Peraturan Pemerintah ini dibahas pada Pasal 8 ayat 1 yang berisi Tingkat Hukuman Disiplin, terdiri dari:

1. Hukuman Disiplin Ringan
Memiliki rincian sebagai berikut:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
 Hukuman Disiplin Ringan berlaku jika pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
2. Hukuman Disiplin Sedang
Memiliki rincian sebagai berikut:
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan.
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan.
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

Hukuman Disiplin Sedang berlaku jika pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

3. Hukuman Disiplin Berat

Memiliki rincian sebagai berikut:

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan.
- b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan.
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Hukuman Disiplin Berat berlaku jika pelanggaran berdampak negatif pada negara atau pemerintahan.

12. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir membantu peneliti dalam memaparkan dengan teoritis hubungan antara konsep yang diteliti. Menurut Sekaran dalam Pasolong (2013:83) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang mendesak.

PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode Kualitatif deskriptif yaitu pengelitan yang berkondisikan obyek amaliah dimana peneliti sebagai instrumen kunci dimana data hasil penelitiannya bersifat mendalami makna, memahami keunikan, membangun fenomena yang dijelaskan secara akurat dan sistematis.

Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami dan melakukan eksplor mendalam mengenai fenomena yang diteliti, maka mendapatkan pemahaman yang menyeluruh dan menemukan sesuatu yang unik.

2. Definisi Konsep

Menurut Harbani (2012:77) konsep adalah suatu pemahaman terhadap fenomena atau gejala yang dapat digunakan terhadap sesuatu yang serupa. Definisi konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Implementasi. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2015:21) implementasi adalah kegiatan untuk menyalurkan keluaran kebijakan (*output*) yang dijalankan oleh implementator kepada sasaran sebagai cara untuk mencapai tujuan kebijakan dimana *output* diharapkan dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan dapat diwujudkan.

b. Disiplin Pegawai. Menurut PP nomor 94 tahun 2021 pada Pasal 1 Ayat 4, Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

3. Definisi Operasional

Menurut Harbani (2012 : 86) definisi operasional adalah pernyataan dalam bentuk khusus dan kriteria yang dapat diuji secara empiris. Dengan definisi operasional mampu membantu dalam mengukur, menghitung atau mengumpulkan informasi berdasarkan logika empiris. Suatu objek yang dapat diuraikan secara nyata atau suatu yang abstrak perlu mempunyai karakteristik tertentu agar dapat diobservasi dan diamati.

No	Konsep	Indikator
1.	Implementasi (George C. Edward III)	1. Komunikasi 2. Sumberdaya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi
2.	Disiplin Pegawai (PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 8 ayat 1)	1. Hukuman Disiplin Ringan 2. Hukuman Disiplin Sedang 3. Hukuman Disiplin Berat

4. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan seseorang atau sekelompok orang yang memberikan informasi maupun data yang dibutuhkan dalam penelitian, informan ini dipilih berdasarkan orang-orang yang dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Heryana (2018:4) Informan Penelitian adalah topik penelitian yang dapat menyumbangkan informasi tentang

fenomena atau permasalahan yang terdapat pada penelitian.

No	Informan	Jumlah
1.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1 orang
2.	Kasi Fasilitas Usaha Kecil	1 orang
3.	Kasi Pemeriksaan Kelembagaan dan Usaha Koperasi	1 orang
4.	Staf Umum dan Kepegawaian	1 orang
5.	Penelaah Teknis Kebijakan	1 orang
Jumlah		5 orang

5. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan teknik pengumpulan data dapat membantu mengumpulkan data yang sesuai standar data yang ditetapkan. pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1) Observasi (*Observation*)

Teknik pengumpulan data melalui observasi menurut Nawawi dan Hadari (2006:74) mendefinisikan sebagai pemantauan dan pencatatan secara sistematis mengenai data atau informasi yang terlihat pada gejala di objek penelitian.

2) Wawancara (*Interview*)

Teknik pengumpulan data dengan wawancara menurut Nawawi dan Hadari (2006:98) adalah alat pemungutan data melalui tanya jawab antara pihak pengumpul informasi dengan pihak yang memiliki informasi yang dibutuhkan dilakukan secara lisan.

3) Dokumentasi (*Document Analysis*)

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi adalah data yang diperoleh berdasarkan dokumen yang terkait dengan data yang sedang diteliti.

4) Studi Pustaka (*Literature Review*)

Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka ialah memperoleh data dilakukan melalui buku, jurnal maupun karya ilmiah, laporan atau catatan, atau dari berbagai sumber yang berdasarkan data yang akan diteliti.

6. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data adalah salah satu tahap penting pada proses penelitian, dikarenakan proses analisis data membantu peneliti dalam membuat kesimpulan yang tepat sesuai dengan jenis data yang dimiliki.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Pengumpulan Data (*Data Collection*)
Pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan informasi maupun data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pada penelitian kualitatif pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- 2) Reduksi Data (*Data Reduction*)
Reduksi data merupakan tindakan merangkum, menentukan hal-hal pokok, mengutamakan ke bagian penting, mencari tema dan polanya, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mencari data selanjutnya bila dibutuhkan. Kemudian setelah data terkumpul juga diketahui bagian informasi yang dibutuhkan, peneliti membuat klasifikasi dan sub klasifikasi berdasarkan temuan.
- 3) Penyajian Data (*Data Display*)
Penyajian data adalah tahapan penyusunan informasi, di penelitian kualitatif berupa teks yang bersifat narasi atas hasil reduksi data yang telah dilakukan sebelumnya.
- 4) Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)
Kesimpulan adalah pernyataan singkat hasil akhir dari pembahasan. Verifikasi adalah proses untuk memastikan kebenaran dari informasi atau data. Peneliti harus memastikan hasil dari pemahaman yang di dapat sesuai dan dapat di uji kebenaraannya. Tujuannya untuk temuan yang di dapatkan sebelumnya yang masih remang-remang setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Implementasi

a. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyajian informasi dari satu pihak ke pihak lain. Karakteristik komunikasi yang baik

dalam implementasi kebijakan di dukung dengan adanya trasmisi, kejelasan, dan konsistensi yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa komunikasi yang digunakan di Dinas Koperasi dan UKM Prov Sumsel, kepala dinas yang pertama kali menerima kebijakan meneruskannya ke Bagian Kepegawaian, yang kemudian mengeluarkan surat edaran terkait kebijakan tersebut yang disebarkan ke masing-masing Bidang juga melalui aplikasi WhatsApp grub. Selanjutnya, setiap kepala bidang akan mensosialisasikan kebijakan tersebut secara langsung kepada masing-masing bawahnya. Maka dari itu, setiap atasan yang bertanggung jawab atas kebijakan, harus memahami isi kebijakan. terutama dalam hal ini, Bidang Kepegawaian yang menjadi landasan utama kebijakan, masing-masing bidang dapat berkonsultasi kepada Bidang Kepegawaian apabila tidak memahami edaran yang dikeluarkan.

b. Sumber Daya

Sumberdaya merupakan sesuatu yang dinilai ekonomis dan dapat dimanfaatkan. Keberhasilan imeplementasi dengan memanfaatkan sumberdaya semaksimal mungkin yaitu sumber daya manusia (staf), informasi, wewenang, dan fasilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan ditemukan informasi bahwa kebutuhan dari staf belum terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, begitupun fasilitas yang ada kurang baik dengan adanya kebutuhan komputer dan perlengkapan yang rusak dan belum adanya penggantian, sehingga pelaksanaan kebijakan sering kali terhambat.

c. Disposisi

Pelaksanaan suatu kebijakan yang baik memerlukan implementator yang tidak hanya memahami apa yang akan dikerjakan, namun juga mempunyai

sikap baik yang memunculkan dukungan yang seimbang dengan sifat kebijakan untuk dapat melaksanakannya. keberhasilan implementasi kebijakan didukung oleh disposisi yang dilihat dari kejujuran, komitmen, dan demokratis.

Berdasarkan wawancara dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya ASN terutama pimpinan memerlukan sikap yang tegas, adil dan konsisten saat melaksanakan ketetapan disiplin. Bersikap profesional, netral, dan tidak pilih kasih dalam menegakkan disiplin. Juga kejujuran dan transparansi dalam berinteraksi antara atasan dan bawahan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah tatanan organisasi yang digunakan dalam menjalankan tugas-tugas secara teratur. Ada dua karakteristik yang mendorong kinerja struktur birokrasi kearah lebih baik yaitu SOP dan framgentasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penyusunan SOP telah dilakukan dan pembagian tugas secara proposional antar bidang untuk memastikan koordinasi berjalan efektif. Namun implementasi belum sepenuhnya merata, masih ada beberapa pegawai yang belum menjadikan SOP sebagai acuan utama sehingga perlu penguatan pengawasan.

2) Disiplin Pegawai dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 8 ayat 1

a. Hukuman Disiplin Ringan

Hukuman disiplin ringan memiliki rincian yaitu Teguran Lisan, Teguran Tertulis, dan Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis. Hukuman Disiplin Ringan berlaku saat pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan, mekanisme pemberian hukuman telah dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam aturan, seperti teguran

lisan yang langsung dilakukan atasan masing-masing, teguran tertulis dibutuhkan persetujuan terlebih dahulu dari Bagian Kepegawaian agar surat teguran tersebut dapat dikeluarkan.

b. Hukuman Disiplin Sedang

Hukuman disiplin sedang memiliki rincian yaitu Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan, dan Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan. Hukuman berlaku ketika pelanggaran berdampak negatif pada instansi bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan pemotongan tunjangan kinerja dilakukan oleh masing-masing OPD, ketentuan pemotongan biasa dilakukan berdasarkan abesni dan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemeriksaan setiap akhir bulan. Disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan seperti terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah.

c. Hukuman Disiplin Berat

Hukuman disiplin berat memiliki rincian yaitu Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, dan Pemberhentian hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Hukuman Disiplin Berat berlaku jika pelanggaran berdampak negatif pada negara atau pemerintahan.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan, pemberian hukuman disiplin berat dilakukan oleh pihak BKD, sementara OPD masing-masing hanya memberikan laporan yang terjadi di masing-masing tempat. Pada OPD, telah melewati surat peringatan satu sampai tiga, jika telah lewat surat peringatan ke tiga maka atas laporan dari atasan terkait dan bukti dukung yang biasanya dalam ini berdasarkan abensi akan diserahkan ke Bagian Kepegawaian, yang kemudian akan

dibuat surat laporan ke BKD. Proses berikutnya akan dilaksanakan oleh BKD termasuk ketetapan hukuman yang akan diberikan.

2. Pembahasan

1) Implemmtasi

a. Komunikasi

Komunikasi yaitu suatu kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik bila adanya komunikasi efektif diantara pelaksana kebijakan dengan kelompok sasaran, tujuan dan sosialisasi kebijakan yang baik dapat menghindari adanya kekeliruan dalam kebijakan.

Dari pembahasan, indikator komunikasi yang dikemukakan oleh George C. Edward III berupa transmisi, kejelasan telah dilakukan dengan baik. Penyebaran informasi yang dilakukan berdasarkan surat edaran dan komunikasi langsung antara atasan dengan bawahan berlangsung dengan baik. Untuk konsistensi masih belum terpenuhi karena masih kerap terjadi pegawai yang belum sepenuhnya memahami esensi aturan sehingga perlu berkonsultasi kembali ke Bagian Kepegawaian yang mengedarkan kebijakan pertama kali.

b. Sumberdata

Sumberdaya yaitu menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Dari pembahasan, indikator sumberdaya yang diutarakan George C. Edward III berupa sumber daya manusia (staf) dan fasilitas belum maksimal karena keterbatasan SDM dan sebagian fasilitas yang dalam kondisi kurang baik meskipun begitu pegawai di intansi tetap mengupayakan untuk menjaga pelaksanaan pekerjaan berjalan baik.

c. Disposisi

Disposisi yaitu merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan, sifat yang baik dari pelaksana kebijakan yaitu

kejujuran, komitmen, konsisten, dan sikap demokratis yang akan meningkatkan kesan baik pelaksana dan kebijakannya dihadapan kelompok sasaran.

Berdasarkan pembahasan, indikator diposisi yang dipaparkan oleh George C Edward III berupa kejujuran, komitmen, dan demokratis telah terlaksana dengan baik. Dengan sikap tersebut ditunjukkan oleh atasan dan bawahan dalam interaksi kerja sehari-hari, meskipun begitu masih terkendala pada penilaian kinerja pegawai oleh atasan yang merasa sungkan untuk memberikan penilaian yang buruk bagi bawahannya karena merupakan teman dekat.

d. Struktur Birokrasi

Sturktur Birokrasi merujuk bahwa menjadi bagian yang penting pada implementasi kebijakan memiliki aspek dalam sistem dan struktur organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas, indikator Struktur Birokrasi dikemukakan oleh Geroge C. Edward III terdiri dari SOP dan *Fragmentasi* belum sepenuhnya tercapai. Karena masih terdapat pelanggaran terhadap SOP dan *Fragmentasi* yang belum merata disebabkan oleh kurang terpenuhinya kemampuan pegawai.

2) Disiplin Pegawai dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 8 ayat 1

a. Hukuman Disiplin Ringan

Hukuman disiplin ringan mempunyai kageori berupa Teguran Lisan, Teguran Tertulis, dan Teguran Tidak Puas Secara Tertulis. Diberlakukan bila pelanggaran memiliki dampak negatif di unit kerja.

Berdasarkan pembahasan, hukuman disiplin sedang yang dilakukan di

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan PP no 94 tahun 2021 pada pasal 8 ayat 1 telah diterapkan dengan baik. Meskipun atasan telah memberikan teguran serta teguran tertulis, masih terdapat pegawai yang melakukan kesalahan yang sama. Seperti pegawai tidak masuk tanpa keterangan, pegawai yang terlambat, dan pegawai yang lalai dalam menjalankan pekerjaan.

b. Hukuman Disiplin Sedang

Hukuman disiplin sedang memiliki rincian yaitu pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan, dan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan. Hukuman ini berlaku jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan pembahasan, hukuman disiplin ringan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan PP no 94 tahun 2021 pada pasal 8 ayat 1 belum terlaksana dengan baik. Pemotongan tunjangan hanya terjadi pada Absensi dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang diproses oleh sistem atau mesin *fingerprint*, sedangkan untuk penilaian kinerja pegawai yang juga dapat mempengaruhi tunjangan kinerja jarang terjadi pemotongan disebabkan oleh atasan yang selalu memberikan penilaian positif terhadap pegawai meski melakukan pelanggaran.

c. Hukuman Disiplin Berat

Hukuman disiplin berat memiliki rincian seperti penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas

permintaan sendiri sebagai PNS. Hukuman berlaku saat pelanggaran berdampak pada negara atau pemerintahan.

Berdasarkan pembahasan, hukuman disiplin berat di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan PP no 94 tahun 2021 pada pasal 8 ayat 1 telah diterapkan dengan baik dan selaras pada peraturan yang berlaku. Dengan adanya keterlebiatan aktif dari pihak BKD yang menjatuhkan hukuman, sedangkan pihak OPD hanya melaporkan kejadian yang ada di masing-masing tempatnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, implementasi PP No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan telah berjalan dengan cukup baik. Implementasi yang berdasarkan pada komunikasi antar pihak terkait berlangsung secara efektif, dan struktur birokrasi telah berfungsi dengan baik. Namun, pemenuhan sumber daya manusia dan fasilitas belum optimal, disposisi atau sikap pegawai belum sepenuhnya mencerminkan profesionalisme. Adapun prosedur penerapan hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat telah dilaksanakan selaras dengan ketentuan dalam Pasal 8 Ayat 1 PP No 94 Tahun 2021.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agustino, Leo. 2014. *Dasar – Dasar Kebijakan Publik*. Bandung. CV.ALFABETA.
- Moleong L. J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Pasolongan, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. CV.ALFABETA.

Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2015. *Implementasi Kebijakan Publik, Konsepnya dan Aplikasinya Di Indonesia*. Yogyakarta. GAVA MEDIA

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. CV.ALFABETA.

Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Yrama Widya.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.

Sudrajat, Achmad. 2022. *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama, Badan Kepegawaian Negara.

Supardi, dkk. 2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi 2024*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara : Palembang.

Voll, Willy D.S. 2014. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Adminirtasi Negara*. Sinar Grafika.

Wahab, Solichin Abdul. 2012. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Impelmentasi Kebijakan Publik*. Jakartka. PT Bumi Aksara

Winarno, Budi. 2021. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Yogyakarta. CAPS.

Jurnal :

Faradibah, dkk. 2021. *Tinjauan Pelanggaran Hak Dan Pengingkaran Kewajiban Warga Negara Berdasarkan UUD 1945*. Jurnal Kewarganegaraan, Vol.5, No.2.

Sakir, Ahmad Rosandi. 2024. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon*. Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis. Vol.6, No.1.

Yusrizal & Amirulmukmini. 2022. *Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja*

Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal. Vol.2, No.2.

Bandiyono, dkk. 2021. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai*. Jurnal Ekonomi/Volume XXVI, No. 01

Cristina, dkk. 2023. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bima Sakti Medica*. Jurnal Manajemen, Volume 11, No. 1.

Febriyanti, dkk. 2024. *Analisis Penerapan Reward dan Punishment pada KPP Madya Dua Jakarta Timur*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 6, No. 3.

Peraturan Perundang – Undangan :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2027 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Gubernur Nomor 63 Tahun 2016 tentang tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan

Webside :

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (KBBI Daring). *Larangan*. (Online)
(<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/larangan>) diakses 25 November 2024