

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano

Gabriella Mewengkang ^{a,1*}, Devie S. R. Siwij ^{a,2}, Laurens Bulu ^{a,3}, Ressay Mewengkang ^{a,4}

^a Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

Email: gabriellamewengkang0@gmail.com

* Corresponding Author

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 21 April 2026

Direvisi: 28 April 2026

Disetujui: 15 Mei 2026

Tersedia Daring: 20 Mei 2026

Kata Kunci:

Disiplin PNS;

Implementasi Kebijakan;

Absensi Digital;

PP No. 94 Tahun 2021.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pengadilan Negeri Tondano Kelas IB, khususnya yang berkaitan dengan aspek kehadiran dan absensi pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) mekanisme pengisian absensi di Pengadilan Negeri Tondano telah berbasis digital melalui aplikasi SIKEP yang dilengkapi verifikasi wajah dan pembatasan lokasi, namun masih menghadapi kendala teknis berupa gangguan server; (2) penerapan aturan hadir tepat waktu sudah berjalan cukup baik, meskipun sebagian kecil pegawai masih mengalami keterlambatan akibat faktor jarak, cuaca, dan keterbatasan transportasi; (3) prosedur dispensasi kehadiran telah berjalan dengan baik melalui mekanisme komunikasi langsung dan sistem digital; (4) evaluasi absensi dilaksanakan secara rutin harian dan bulanan oleh Kasubbag Kepegawaian, dan menjadi dasar pemberian teguran serta sanksi pemotongan gaji sebesar 1% bagi pegawai yang terlambat. Secara umum, implementasi PP No. 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano telah berjalan, meskipun masih diperlukan penguatan infrastruktur sistem dan pembinaan kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Keywords:

Civil Servant Discipline;

Policy Implementation;

Digital Attendance;

Government Regulation No. 94/2021.

This paper aimed to examine how Government Regulation No. 94 of 2021 on Civil Servant Discipline has been put into practice at the Tondano District Court Class IB, focusing on attendance filling mechanism, punctuality, dispensation, and evaluation. A qualitative descriptive design was employed, gathering evidence through participatory observation, in-depth interviews, and document review, analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana. Findings show that the court operates a digital attendance system through the SIKEP application with facial recognition and location verification, though recurring server disruptions remain a practical obstacle. Most employees observe punctuality requirements, while a minority face delays due to commuting distance, weather, and limited transport. Dispensation procedures run adequately through supervisory communication and the digital platform, and attendance evaluation is conducted daily and monthly, resulting in reprimands and a one-percent salary deduction for latecomers. The study concludes that implementation is progressing reasonably well, yet sustained effectiveness requires stronger infrastructure investment and a more developmental rather than purely punitive approach to employee discipline.

©2026, Gabriella Mewengkang, Devie S. R. Siwij, Laurens Bulu, Ressay Mewengkang

This is an open access article under CC BY-SA license



1. Pendahuluan

Disiplin pegawai negeri sipil (PNS) merupakan salah satu aspek krusial dalam menjaga integritas dan profesionalisme aparatur negara. Sebagai abdi negara, PNS diharapkan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi sehingga dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Disiplin yang tinggi tidak hanya mencerminkan etika kerja yang baik, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Menurut Hasibuan dalam Susilo dan Abdurrahman (2023), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting sebagai kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Dalam lingkup pemerintahan, disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh setiap PNS mengingat perannya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Disiplin PNS dapat diartikan sebagai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan, PNS dituntut menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat demi kepentingan bangsa dan negara. Dalam menjalankan tugasnya, PNS harus memiliki sikap disiplin yang tinggi, berkinerja baik, profesional, serta setia dan taat kepada negara sebagai pelayan publik (Albarik, 2022).

Show more4:56 PMClaude responded: Kerangka hukum disiplin PNS sejatinya sudah mengalami perjalanan panjang. Kerangka hukum disiplin PNS sejatinya sudah mengalami perjalanan panjang. Selama lebih dari satu dekade, PP No. 53 Tahun 2010 menjadi pegangan utama dalam mengatur tata tertib aparatur negara. Ketika UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara resmi diberlakukan, kebutuhan untuk memperbarui landasan hukum disiplin tersebut menjadi tidak terelakkan. PP No. 94 Tahun 2021 pun hadir bukan sekadar sebagai pengganti, melainkan sebagai penyempurnaan yang lebih substantif. Di dalamnya termuat kewajiban dan larangan bagi PNS secara lebih rinci, berikut jenis-jenis hukuman yang dapat dijatuhkan kepada mereka yang terbukti melanggar. Badan Kepegawaian Negara (2022) mencatat sedikitnya tiga belas perubahan dalam regulasi baru ini, dan yang paling mencolok adalah pengetatan sanksi: hukuman yang dijatuhkan kepada pelanggar kini jauh lebih berat dibandingkan yang diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010.

Perubahan regulasi ini membawa konsekuensi nyata bagi instansi pemerintah, termasuk lembaga peradilan. Disiplin kerja bukan lagi persoalan internal semata, melainkan berkaitan langsung dengan mutu layanan yang diterima masyarakat. Siwij, Dilapanga, dan Polii (2024) menemukan bahwa tata kelola yang transparan dan akuntabel tidak bisa dipisahkan dari seberapa disiplin aparatur menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari. Senada dengan itu, Albarik (2022) mencatat bahwa penerapan PP No. 94 Tahun 2021 pada dasarnya mampu mendorong kesadaran disiplin PNS, terutama melalui pengawasan internal dan digitalisasi kepegawaian, kendati pemahaman pegawai terhadap isi regulasi yang masih rendah di sejumlah instansi tetap menjadi persoalan yang belum sepenuhnya terpecahkan.

Seorang pegawai dianggap disiplin apabila memenuhi tiga kriteria, yaitu mematuhi waktu kerja, melaksanakan tugas dengan baik, serta mengikuti semua peraturan dan norma sosial yang berlaku (Ardianita et al., 2024). Kedisiplinan kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, rendahnya tingkat keterlambatan, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai. Sesuai dengan PP No. 94 Tahun 2021 Pasal 4 huruf (f), setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat berdampak pada pemberian sanksi administratif berupa pemotongan tunjangan kinerja.

Dalam konteks ini, peraturan tersebut juga berlaku bagi PNS di Pengadilan Negeri

Tondano. Pengadilan Negeri Tondano merupakan lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Berdasarkan pengamatan awal, terlihat bahwa beberapa pegawai masih datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi dan sore, serta meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Kondisi ini berdampak negatif pada pelayanan kepada masyarakat, terutama pada loket Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Di Pengadilan Negeri Tondano terdapat 45 orang pegawai dan 2 di antaranya sudah mendapat teguran lisan.

Penerapan sistem absensi digital melalui aplikasi SIKEP (Sistem Informasi Kepegawaian) Mahkamah Agung merupakan salah satu bentuk nyata modernisasi tata kelola kepegawaian. Sistem absensi berbasis teknologi seperti ini, menurut Annisa & Frinaldi (2023), mampu meningkatkan kedisiplinan ASN melalui pemantauan kehadiran yang lebih akurat dan terstruktur. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis implementasi PP No. 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano, dengan fokus pada empat aspek: mekanisme pengisian absensi, hadir tepat waktu, dispensasi kehadiran, dan evaluasi absensi.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Fenomena disiplin kehadiran pegawai di suatu instansi tidak akan cukup dipotret hanya dari angka-angka absensi. Ada perilaku, ada persepsi, ada situasi sehari-hari yang hanya bisa ditangkap ketika peneliti terjun langsung ke lapangan dan berinteraksi dengan orang-orang yang terlibat. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif memang dirancang untuk menggambarkan realitas sosial secara holistik dalam konteks alamiahnya, dan itulah yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Pengadilan Negeri Tondano Kelas IB, Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara.

Perhatian penelitian difokuskan pada empat hal yang secara langsung mencerminkan pelaksanaan PP No. 94 Tahun 2021 dalam keseharian kerja pegawai, yaitu mekanisme pengisian absensi, ketepatan waktu kehadiran, dispensasi kehadiran, dan evaluasi absensi. Peneliti sendiri menjadi instrumen utama yang turun ke lapangan untuk mengumpulkan data. Informan dipilih secara purposive dengan pertimbangan bahwa mereka memiliki keterlibatan dan pengetahuan langsung terhadap persoalan yang diteliti, meliputi Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Wakil Ketua Pengadilan, dan sejumlah pegawai yang relevan. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian diverifikasi melalui triangulasi sumber maupun teknik untuk memastikan keabsahannya.

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang terdiri atas tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi agar sesuai dengan fokus penelitian. Data kemudian disajikan secara sistematis dalam bentuk uraian naratif, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung untuk memperoleh temuan yang valid.

3. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini memaparkan temuan penelitian mengenai implementasi PP No. 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano berdasarkan empat indikator yang ditetapkan, yaitu 1) Pengisian Absen; 2) Hadir Tepat Waktu; 3) Dispensasi Kehadiran; 4) Evaluasi Absensi.

Sebelum masuk ke temuan lapangan, perlu dipahami terlebih dahulu bahwa implementasi kebijakan bukanlah proses yang sederhana. Van Meter dan Van Horn (dalam Wahab, 2015)

mengingatkan bahwa kebijakan yang tertulis di atas kertas belum tentu berjalan mulus ketika bersentuhan dengan kenyataan di lapangan. Banyak hal yang menentukan apakah sebuah kebijakan benar-benar dijalankan atau justru berhenti di tataran formalitas. Winarno (2012) serta Bulu dan Mantiri (2025) menyebut sejumlah faktor yang kerap menjadi penentu, mulai dari seberapa jelas isi kebijakan itu sendiri, sejauh mana sumber daya tersedia, bagaimana komunikasi antarunit berjalan, hingga kondisi sosial dan ekonomi yang melingkupi para pelaksananya.

Dalam hal penerapan PP No. 94 Tahun 2021 di lingkungan kepegawaian, ketiga hal ini terasa sangat relevan. Regulasi sebagus apapun tidak akan memberi dampak berarti jika pegawai yang menjalankannya tidak benar-benar memahami apa yang diatur di dalamnya. Demikian pula, tanpa infrastruktur yang memadai dan komitmen pimpinan yang konsisten dalam menegakkan aturan, implementasi akan mudah kehilangan arahnya di tengah jalan.

Mekanisme Pengisian Absen di Kantor Pengadilan Negeri Tondano

Berdasarkan hasil wawancara, kendala utama dalam pengisian absensi melalui aplikasi SIKEP berkaitan dengan faktor teknis, khususnya beban server dan gangguan pada server pusat. Perbedaan waktu antar daerah menyebabkan terjadinya penumpukan pengguna pada jam tertentu, sehingga aplikasi menjadi lambat atau sulit diakses. Selain itu, ketika server mengalami gangguan, proses absensi tidak dapat dilakukan secara digital dan harus dialihkan sementara ke metode manual. Di sisi lain, sistem yang digunakan sudah mampu mencegah praktik titip absen karena berbasis verifikasi wajah dan lokasi.

Tabel 1. Temuan Penelitian Indikator Mekanisme Pengisian Absen

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano

Indikator	Temuan
Mekanisme Pengisian Absen	1) Sistem absensi sudah berbasis online. 2) Masih terdapat kendala dalam pengisian absen.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Dalam indikator pertama mekanisme pengisian absensi di Kantor Pengadilan Negeri Tondano, telah menggunakan sistem berbasis teknologi informasi melalui aplikasi SIKEP sebagai bentuk digitalisasi pengelolaan kehadiran pegawai. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan efektivitas, akurasi, serta pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Sistem absensi tersebut dilengkapi dengan fitur keamanan berupa verifikasi wajah (*face recognition*) dan pembatasan radius lokasi, sehingga pegawai hanya dapat melakukan absensi apabila berada di area kantor yang telah ditentukan. Ketentuan waktu absensi juga diatur secara jelas, yaitu jam masuk pukul 08.00 WITA dan jam pulang pukul 16.30 WITA. Penerapan sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai pencatatan kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian disiplin pegawai, termasuk pemberlakuan sanksi berupa pemotongan gaji bagi pegawai yang terlambat atau tidak melakukan absensi sesuai ketentuan.

Langkah Pengadilan Negeri Tondano beralih ke sistem absensi digital lewat aplikasi SIKEP bisa dibaca sebagai bagian dari gelombang reformasi birokrasi yang kini menyentuh hampir semua lini pemerintahan. Tidak bisa dipungkiri, pencatatan kehadiran berbasis teknologi menawarkan sesuatu yang selama ini sulit dijamin oleh sistem manual: akurasi data yang tidak mudah direayasa. Annisa dan Frinaldi (2023) sudah membuktikan hal ini dalam kajian mereka, bahwa absensi berbasis online secara nyata mendorong peningkatan kedisiplinan ASN di lingkungan pemerintahan daerah. Dewi (2022) pun sampai pada

kesimpulan serupa, bahwa sistem pengawasan digital yang tertata dengan baik memberi kontribusi positif terhadap penegakan disiplin pegawai.

Yang menarik dari sistem SIKEP di Pengadilan Negeri Tondano adalah penggunaan fitur verifikasi wajah yang dikombinasikan dengan pembatasan radius lokasi. Dua fitur ini secara bersamaan menutup celah yang selama ini kerap dimanfaatkan, yaitu praktik titip absen. Maknuni (2022) mencatat bahwa teknologi face recognition dalam sistem kepegawaian memang dirancang tepat untuk keperluan itu. Lebih dari sekadar alat pencatat kehadiran, sistem ini sekaligus berfungsi sebagai instrumen disiplin yang langsung terhubung dengan konsekuensi finansial bagi pegawai yang melanggar ketentuan waktu. Namun, gangguan server yang masih berulang menunjukkan bahwa adopsi teknologi saja tidak cukup. Hidayat dan Suryani (2024) mengingatkan bahwa tanpa dukungan infrastruktur teknologi kepegawaian yang kuat dan andal, manfaat dari sistem digital seperti ini tidak akan pernah bisa dirasakan secara optimal.

Secara umum, sistem ini telah diterapkan secara konsisten di lingkungan kerja dan mampu mendukung transparansi serta ketertiban data kehadiran pegawai. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala teknis seperti gangguan pada server pusat, tingginya beban akses pengguna pada waktu tertentu, serta perbedaan zona waktu yang menyebabkan penumpukan pengguna secara bersamaan sehingga sistem menjadi lambat atau sulit diakses. Dalam kondisi tersebut, absensi sementara dilakukan secara manual sebagai alternatif agar pencatatan kehadiran tetap berjalan.

Dengan demikian, mekanisme pengisian absensi di Kantor Pengadilan Negeri Tondano dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik melalui sistem digital yang modern dan terstruktur, meskipun masih memerlukan peningkatan dari sisi stabilitas sistem dan infrastruktur pendukung agar pelaksanaannya lebih optimal.

Hadir Tepat Waktu

Dari hasil wawancara yang dilakukan, gambaran yang muncul cukup baik. Mayoritas pegawai datang sesuai jam yang ditetapkan, bahkan sebagian sudah tiba di kantor sebelum waktu kerja resmi dimulai. Ini menunjukkan bahwa aturan jam kerja tidak hanya dipahami, tetapi juga sudah cukup terinternalisasi dalam keseharian pegawai di instansi tersebut.

Meski begitu, keterlambatan masih terjadi pada sebagian kecil pegawai. Penyebabnya beragam dan tidak bisa digeneralisasi begitu saja. Ada yang memang sedang mengurus keperluan keluarga yang mendadak, ada pula yang terkendala jarak rumah ke kantor yang cukup jauh ditambah kondisi cuaca yang tidak selalu bersahabat. Keterbatasan sarana transportasi menuju lokasi kantor juga disebut sebagai salah satu faktor yang cukup sering muncul dalam penuturan para pegawai. Artinya, sebagian dari keterlambatan yang tercatat itu bukan semata-mata cerminan dari rendahnya kedisiplinan individu, melainkan juga akibat dari kondisi di luar kendali pegawai yang bersangkutan.

Tabel 2. Temuan Penelitian Indikator Hadir Tepat Waktu

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano

Indikator	Temuan
Hadir Tepat Waktu	1) Aturan jam kerja telah berjalan sangat baik dengan pembagian waktu yang jelas. 2) Pelaksanaan aturan jam kerja sudah cukup baik, terlihat dari sebagian besar pegawai yang datang tepat waktu. Namun, masih terdapat keterlambatan yang disebabkan

oleh jarak tempat tinggal, cuaca, dan keterbatasan transportasi.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Ketepatan waktu hadir merupakan salah satu indikator utama disiplin kerja PNS sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 4 PP No. 94 Tahun 2021. Menurut Rusliandy (2022), ketepatan waktu kehadiran pegawai berkorelasi positif dengan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada publik. Senada dengan itu, Arysta dan Akbar (2023) menekankan bahwa komitmen pegawai terhadap aturan jam kerja merupakan refleksi dari budaya organisasi yang sehat dalam instansi pemerintahan.

Soal jam kerja, Pengadilan Negeri Tondano sudah memiliki ketentuan yang cukup jelas dan terstruktur. Pegawai wajib hadir pukul 08.00 WITA, istirahat pada pukul 12.00 hingga 13.00 WITA, dan jam pulang ditetapkan pukul 16.30 WITA, dengan pengaturan tersendiri pada hari Jumat. Kejelasan pembagian waktu kerja seperti ini penting karena menjadi titik acuan yang sama bagi seluruh pegawai, sehingga tidak ada ruang untuk tafsir yang berbeda-beda dalam pelaksanaannya. Dari pengamatan di lapangan, ketentuan tersebut pada umumnya sudah dijalankan dengan baik oleh sebagian besar pegawai di instansi ini.

Secara umum, sebagian besar pegawai telah mematuhi aturan tersebut dan bahkan ada yang datang sebelum jam kerja dimulai, yang menunjukkan adanya kesadaran disiplin yang cukup baik. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang mengalami keterlambatan. Keterlambatan ini tidak hanya disebabkan oleh faktor kelalaian, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor pribadi seperti urusan keluarga, kondisi kesehatan, serta keperluan mendesak lainnya yang memerlukan izin dari atasan sebagai bentuk pertanggungjawaban.

Keterlambatan yang dialami sebagian pegawai juga tidak bisa dilepaskan dari kondisi di luar diri mereka sendiri. Jarak tempat tinggal yang jauh dari kantor, cuaca yang tiba-tiba berubah, hingga sulitnya akses transportasi menuju lokasi kerja adalah kenyataan sehari-hari yang dihadapi pegawai dan tidak selalu bisa diantisipasi. Fakta ini mengingatkan bahwa ketepatan waktu bukanlah urusan niat dan tekad semata. Seberapa pun disiplinnya seorang pegawai, ketika jalanan terputus atau kendaraan tidak tersedia, pilihan yang ada pun menjadi terbatas.

Faktor-faktor eksternal seperti jarak tempat tinggal, kondisi cuaca, dan keterbatasan sarana transportasi yang memengaruhi keterlambatan pegawai juga dikonfirmasi oleh penelitian Rustandi et al. (2022), yang menyebutkan bahwa domisili yang jauh dari kantor merupakan hambatan umum dalam penegakan disiplin kehadiran di lingkungan instansi pemerintah. Oleh karena itu, pendekatan yang mengedepankan pembinaan dan pemahaman terhadap hambatan individual pegawai perlu diintegrasikan dalam kebijakan disiplin, bukan sekadar penegakan sanksi (Albarik, 2022).

Dispensasi Kehadiran

Dari penuturan para informan, prosedur izin di Pengadilan Negeri Tondano sudah berjalan pada jalur yang semestinya. Pegawai yang berhalangan hadir menyampaikan alasannya langsung kepada atasan, baik secara tatap muka maupun melalui saluran komunikasi yang tersedia, dan proses itu kemudian diteruskan melalui alur birokrasi yang berlaku. Kehadiran aplikasi SIKEP turut membantu karena pencatatan status izin pegawai bisa dilakukan secara otomatis, sehingga datanya lebih rapi dan mudah ditelusuri ketika dibutuhkan.

Kendati demikian, ada dua catatan yang tidak bisa diabaikan. Gangguan server yang kadang terjadi membuat akses ke sistem terganggu justru di saat pegawai paling membutuhkannya. Di samping itu, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya tertib dalam melaporkan ketidakhadiran atau keterlambatannya sesuai prosedur yang berlaku. Dua hal ini,

jika dibiarkan, berpotensi menciptakan celah dalam pencatatan yang seharusnya akurat dan lengkap.

Tabel 3. Temuan Penelitian Indikator Dispensasi Kehadiran

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano

Indikator	Temuan
Dispensasi Kehadiran	1) Prosedur izin sudah berjalan baik. 2) Menggunakan aplikasi SIKEP yang memudahkan pencatatan kehadiran secara digital dan lebih terstruktur. Namun server kadang gangguan. 3) Secara umum sudah efektif, baik dari sisi birokrasi maupun kemudahan administrasi. 4) Masih ada pegawai yang belum 5) disiplin dalam hal ketepatan waktu

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Mekanisme dispensasi kehadiran merupakan bagian tidak terpisahkan dari sistem pengelolaan disiplin pegawai yang humanis namun tetap bertanggung jawab. PP No. 94 Tahun 2021 mengatur bahwa PNS yang tidak masuk kerja atau terlambat tanpa keterangan yang sah dapat dikenakan hukuman disiplin (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Dengan demikian, prosedur dispensasi yang jelas dan terstruktur menjadi penting untuk membedakan antara pelanggaran disiplin dan ketidakhadiran karena alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Temuan penelitian ini selaras dengan Widyatmoko et al. (2025) yang menemukan bahwa tata kelola izin dan dispensasi pegawai yang transparan berkontribusi pada efisiensi administrasi kepegawaian. Selain itu, integrasi dispensasi dalam sistem digital seperti SIKEP mendukung prinsip *e-government* dalam pengelolaan kepegawaian yang dikaji lebih lanjut oleh Harviana et al. (2023). Penelitian mereka menunjukkan bahwa modernisasi sistem kepegawaian melalui digitalisasi merupakan prasyarat penting bagi terwujudnya birokrasi yang efektif dan transparan.

Di Pengadilan Negeri Tondano, mekanisme dispensasi kehadiran dijalankan dengan cara yang tidak berbelit. Pegawai yang terlambat atau tidak bisa hadir cukup menyampaikan alasannya kepada atasan langsung, bisa secara tatap muka, bisa pula lewat media komunikasi yang tersedia. Dari sana, informasi tersebut diteruskan melalui jalur birokrasi kepada pejabat yang berwenang. Kesederhanaan alur ini justru menjadi kelebihanannya, karena koordinasi bisa berjalan cepat tanpa harus melewati prosedur yang panjang dan menyita waktu.

Integrasi dengan aplikasi SIKEP menambah nilai lebih pada mekanisme ini. Status izin pegawai tercatat secara otomatis dalam sistem, sehingga data kehadiran tetap terjaga kerapiannya dan bisa ditelusuri kapan saja bila diperlukan. Monitoring pun menjadi lebih mudah karena atasan tidak perlu mengandalkan catatan manual yang rentan tercecer.

Namun yang perlu digarisbawahi adalah bahwa teknologi secanggih apapun tidak akan bekerja sendiri. Gangguan server yang masih berulang menjadi pengingat bahwa ketergantungan pada sistem digital memerlukan infrastruktur pendukung yang benar-benar andal. Lebih dari itu, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya tertib dalam menjalankan prosedur dispensasi ini. Pada akhirnya, seberapa efektif mekanisme ini berjalan sangat bergantung pada seberapa tinggi kesadaran masing-masing pegawai untuk menghargai aturan

yang sudah disepakati bersama. Pengawasan yang konsisten dan pembinaan yang berkelanjutan karenanya tetap menjadi kebutuhan yang tidak bisa ditunda.

Evaluasi Absensi

Berdasarkan hasil wawancara, evaluasi absensi dilakukan setiap hari oleh Kasubbag Kepegawaian melalui pengecekan data pada pukul 10.00, serta setiap bulan dalam rapat evaluasi. Hasilnya digunakan untuk menilai kedisiplinan pegawai dan memberikan teguran dan ada pemotongan gaji 1% bagi yang terlambat.

Tabel 4. Temuan Penelitian Indikator Evaluasi Absensi

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Kantor Pengadilan Negeri Tondano

Indikator	Temuan
Evaluasi Absensi	1) Evaluasi absensi dilakukan secara rutin setiap hari dan setiap bulan. 2) Evaluasi dilakukan oleh Kasubbag Kepegawaian yang bertugas mengawasi dan memeriksa data absensi pegawai. 3) Hasil evaluasi digunakan untuk pembinaan dan pemberian teguran kepada pegawai yang tidak disiplin.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Evaluasi absensi yang dilakukan secara sistematis dan berkala merupakan elemen penting dalam penegakan disiplin PNS. PP No. 94 Tahun 2021 mengatur bahwa pejabat yang berwenang memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap kepatuhan disiplin bawahannya (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Pelaksanaan evaluasi harian dan bulanan yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan standar pengawasan kehadiran yang dikembangkan dalam kerangka manajemen ASN berbasis kinerja.

Pemberian sanksi pemotongan gaji sebesar 1% bagi pegawai yang terlambat merupakan implementasi nyata dari ketentuan PP No. 94 Tahun 2021 yang mengaitkan disiplin kehadiran dengan konsekuensi finansial. Penelitian Hidayat dan Suryani (2024) mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja yang diukur dari ketaatan pada aturan jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ardianita et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pengawasan absensi yang konsisten, dikombinasikan dengan pembinaan yang konstruktif, mampu meningkatkan kesadaran disiplin pegawai secara berkelanjutan.

Melihat keseluruhan temuan penelitian ini, satu hal yang menjadi jelas adalah bahwa implementasi PP No. 94 Tahun 2021 di Pengadilan Negeri Tondano tidak bisa dibaca secara hitam-putih. Ada teknologi yang sudah berjalan, ada regulasi yang sudah dipahami, tetapi ada pula faktor manusia yang tidak selalu bisa diprediksi dan dikendalikan sepenuhnya. Ketiga dimensi ini saling berpengaruh dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain.

George C. Edwards III (dalam Winarno, 2012) mengingatkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan bergantung pada empat variabel yang bekerja secara bersamaan: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Menelaah temuan di lapangan, keempat variabel itu sebetulnya sudah hadir di Pengadilan Negeri Tondano, hanya saja belum semuanya berjalan pada kapasitas terbaiknya. Komunikasi sudah terbangun, sumber daya sudah tersedia meski belum sepenuhnya memadai, disposisi pegawai pada umumnya cukup baik, dan struktur birokrasi sudah berfungsi. Yang masih perlu kerja keras adalah memperkuat

infrastruktur teknologi yang kerap menjadi titik lemah, sekaligus terus mendorong kesadaran individual pegawai agar kepatuhan terhadap aturan tidak hanya bergantung pada pengawasan dari luar.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan empat simpulan yang saling berkaitan dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Pertama, mekanisme absensi di Pengadilan Negeri Tondano sudah meninggalkan cara lama dan beralih sepenuhnya ke sistem digital melalui aplikasi SIKEP. Verifikasi wajah dan pembatasan radius lokasi yang diterapkan terbukti menutup celah kecurangan yang dulu kerap terjadi. Namun sistem ini belum sepenuhnya bebas masalah, gangguan server dan lonjakan beban akses di jam-jam tertentu masih kerap menghambat proses absensi dan memaksa instansi kembali ke cara manual untuk sementara waktu.

Kedua, ketepatan waktu kehadiran secara umum sudah cukup baik. Sebagian besar pegawai datang sesuai jam kerja yang berlaku, bahkan ada yang tiba lebih awal. Keterlambatan yang masih terjadi pada sebagian kecil pegawai lebih banyak dipicu oleh kondisi di luar kendali mereka, seperti jarak tempat tinggal, cuaca, dan keterbatasan transportasi. Menghadapi kenyataan ini, pendekatan yang mengedepankan pembinaan akan jauh lebih tepat daripada sekadar mengandalkan sanksi.

Ketiga, mekanisme dispensasi kehadiran berjalan melalui alur yang sederhana namun dapat dipertanggungjawabkan, dengan dukungan sistem SIKEP yang membantu pencatatan secara otomatis. Alur ini sudah cukup efektif, meski kedisiplinan sebagian pegawai dalam melaporkan ketidakhadiran masih perlu terus diperbaiki.

Keempat, evaluasi absensi yang dilakukan setiap hari dan setiap bulan oleh Kasubbag Kepegawaian menjadi tulang punggung pengawasan disiplin di instansi ini. Hasilnya langsung ditindaklanjuti melalui teguran dan pemotongan gaji satu persen bagi yang terlambat. Secara keseluruhan, PP No. 94 Tahun 2021 sudah diimplementasikan, tetapi perjalanannya belum selesai. Penguatan infrastruktur digital dan pembinaan kedisiplinan yang konsisten masih menjadi pekerjaan rumah yang tidak bisa ditunda.

Daftar Pustaka

- Albarik, L. G. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. *Jurnal Hukum Media Justitia Nusantara*, 12(2), 39–46.
- Annisa, N., & Frinaldi, A. (2023). Penerapan absensi berbasis online melalui smartphone untuk meningkatkan disiplin pegawai di Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 75-85.
- Ardianita, D., Ramadhani, N., & Harifin, I. R. (2024). Efektivitas Inovasi Aplikasi Absensi Berbasis Teknologi Dalam Menunjang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kepulauan Riau. *Repeater: Publikasi Teknik Informatika dan Jaringan*, 2(2), 11-15.
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS*. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia.
- Bulo, L., & Mantiri, J. (2025). *Kebijakan Publik Edisi Revisi*. Tangguh Denara Jaya Publisher.
- Dewi, S. S. (2022). Pengaturan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. *Wicarana*, 1(2), 105-118.
- Harviana, S., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada Pengadilan Negeri Bogor. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 291-294.

- Hidayat, F. N., & Suryani, L. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(1), 503-519.
- Maknuni, J. (2022). Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis IT di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 54-58.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202. Tambahan Lembaran Negara Nomor 6718.
- Rusliandy, R. (2022). Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 127-136.
- Rustandi, I., Sari, D. S., & Alexandri, B. (2022). Implementasi Kebijakan Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 295-305.
- Siwij, D. S., Dilapanga, A. R., & Polii, E. H. (2024). Transparansi dalam Tata Kelola Perusahaan Air Minum Daerah di Kabupaten Minahasa. *Academy of Education Journal*, 15(1), 495-504.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital. *Jurnal Educatio FKIP Unma*, 9(1), 318-326.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494.
- Widyatmoko, V. R., Muchsin, S., Ahmadi, R., & Afifuddin, A. (2025). Analisis Pelaksanaan Disiplin ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 10(1), 124-136.
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan publik: Teori, proses, dan studi kasus*. Yogyakarta: CAPS.