

PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas)

Trio Saputra

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
Corresponding Authore-mail: triosyaputra64@gmail.com

ABSTRACT

Civil Servant Discipline Issues remain unresolved. The background is various reasons such as the amount of salary and benefits that have not reached the level of welfare that should be. While civil servants are required to be disciplined in carrying out their duties and responsibilities properly. This type of qualitative research, through this qualitative research it is possible to obtain an understanding of reality through an inductive thinking process. Empirical and normative juridical approach. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The conclusion of this study is that efforts to improve the discipline of civil servants by providing additional income regulated in Sambas Regent Regulation Number 1 of 2022 concerning providing additional income for civil servants have not been effective.

Keywords: Improvement, Discipline, Civil Servants

ABSTRAK

Permasalahan Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi hal yang belum terselesaikan. Hal itu dilatarbelakangi oleh berbagai alasan seperti besaran gaji serta tunjangan yang belum mencapai tingkat kesejahteraan yang seharusnya. Sementara pegawai negeri sipil dituntut untuk disiplin melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Jenis penelitian kualitatif, melalui penelitian kualitatif ini dimungkinkan untuk diperoleh pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Pendekatan yuridis empiris dan normatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah upaya meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil dengan pemberian tambahan penghasilan yang diatur dalam Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil belum berjalan efektif.

Kata Kunci: Peningkatan, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Rafik 2016). Pada hakikatnya Pegawai Negeri Sipil dihadapkan kepada disiplin kerja, motivasi kerja dan capaian

kinerja. Hal tersebut dianggap mutlak untuk dimiliki setiap Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pembangunan daerah.

Pegawai Negeri Sipil sebagai subjek dalam roda pemerintahan diharapkan memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan setiap urusan negara, sehingga permasalahan buruknya disiplin di kalangan pegawai negeri sipil dapat diperbaiki. Di Indonesia aturan yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas merupakan tempat bertugasnya Bupati Sambas, Wakil Bupati Sambas serta Sekretaris Daerah Kabupaten Sambas. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas merupakan pusat dari urusan Pemerintahan di Kabupaten Sambas. Dalam penerapan disiplin tentu saja menjadi cerminan bagi Dinas, Badan dan Kantor yang ada di wilayah Pemerintah Kabupaten Sambas. Apabila disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas rendah maka secara tidak langsung akan berpengaruh kepada Perangkat Daerah yang ada. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti sejauhmana kebijakan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat daerah kabupaten sambas.

Penelitian mengenai topik kedisiplinan pegawai dan keterkaitannya dengan penambahan penghasilan sudah banyak dilakukan. Topik ini cukup strategis karena menyangkut kinerja ASN. Beberapa penelitian yang dimaksud antara lain: "EFEKTIVITAS KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PNS" (Hendri & As'ari, 2022). Penelitian lainnya adalah berjudul "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI PROVINSI BENGKULU" (Susanto, Fachruzzaman, & Abdullah, 2020). Lainnya adalah "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MAJALAYA KABUPATEN BANDUNG" (Purbaseta, Alexandri, & Halimah, 2021). Penelitian ini fokus pada sejauhmana kebijakan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan disiplin pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif yang bertujuan untuk memahami kondisi di lapangan dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang mampu menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku dari orang-orang yang diamati (Sugiyono, 2017). Melalui penelitian kualitatif ini dimungkinkan untuk diperoleh pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif (Nugrahani 2014). Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dan normative. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

A. Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas

Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 merupakan landasan hukum serta pedoman dari mekanisme pembayaran tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas. Peraturan ini ditetapkan oleh Bupati Sambas yaitu H. Satono, S.Sos.I., M.H di Sambas pada tanggal 3 Januari 2022 dengan 27 (dua puluh tujuh) Pasal dengan 5 (lima) lampiran.

Pertimbangan dari ditetapkannya Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 adalah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan bentuk penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian terukur dengan tujuan meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas serta tindaklanjut dari Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 yang mengamanatkan Pemerintah Daerah menetapkan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil melalui Peraturan Kepala Daerah.

Tujuan dari Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 sesuai dengan isi Bab II Pasal 2 yaitu (1) meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, (2) meningkatkan disiplin, kinerja dan integritas Pegawai Negeri Sipil (3) meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah, dan (4) meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Besaran pemberian tambahan penghasilan diberikan berdasarkan kelas jabatan dengan mekanisme pemberian sebagaimana dimaksud dalam Bab V Pasal 7 yaitu perhitungan pembayaran dihitung dari penilaian produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan proporsi penilaian produktivitas kerja sebesar 60% (enam puluh perseratus) dari pagu tambahan penghasilan dan penilaian disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh perseratus) dari pagu tambahan penghasilan.

Pada prinsipnya peraturan ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam upaya meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil berkewajiban memenuhi segala ketentuan yang telah ditentukan sehingga pembayaran tambahan penghasilan akan dibayarkan secara penuh. Apabila salah satu ketentuan tidak terpenuhi maka pembayaran tambahan penghasilan akan mengalami pengurangan nominal sesuai dengan isi pada Bab VI Pasal 15.

B. Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil

Tambahan penghasilan merupakan salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan motivasi kerja yang diberikan dalam bentuk uang kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang Tatacara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Pemberian tambahan tersebut diatur kembali di Lingkungan Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota yang

penetapannya melalui persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan diwujudkan dalam Peraturan Kepala Daerah.

Menurut Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 Pasal 1 Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penetapan besaran basic tambahan penghasilan pegawai didasarkan pada parameter sebagai berikut: Kelas jabatan; Indeks kapasitas fiskal daerah; Indeks kemahalan konstruksi; dan Indeks penyelenggaraan pemerintah daerah.

Menurut Triton tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu: A) Tambahan penghasilan yang bersifat finansial. Tambahan penghasilan yang bersifat finansial adalah tambahan penghasilan yang diterima Aparatur Sipil Negara dalam bentuk uang atau bernilai uang misalnya adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-pain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan. B) Tambahan penghasilan yang bersifat non-finansial. Tambahan penghasilan ini diberikan dengan maksud mempertahankan Aparatur Sipil Negara dalam jangka panjang, misal penyelenggaraan program-program pelayanan bagi Aparatur Sipil Negara yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain (Purbaseta et al., 2021).

Besaran basic tambahan penghasilan pegawai diperoleh menggunakan rumus, (Besaran Tunjangan Kinerja standar Badan Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal daerah) x (indeks kemahalan konstruksi) x (indeks penyelenggaraan pemerintah daerah).

C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Sedarmayanti, disiplin merupakan kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. (Kencana 2016) Pada Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 penilaian disiplin Pegawai Negeri Sipil ditentukan berdasarkan indikator kehadiran, meliputi disiplin dalam menaati ketentuan jam masuk kerja, disiplin dalam menaati ketentuan jam pulang kerja dan disiplin dalam menaati ketentuan apel pagi dan upacara hari besar nasional. Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, dikenai pengurangan tambahan penghasilan dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- b. Sebesar 2% (dua persen) untuk yang tidak apel hari senin pagi.
- c. Sebesar 0,5% untuk yang tidak apel pagi harian diluar hari senin.
- d. sebesar 2% untuk yang tidak mengikuti upacara Hari Besar Nasional.

Pegawai Negeri Sipil yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka dikenai pengurangan tambahan penghasilan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.1
Sanksi Keterlambatan Absensi

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan (Perhari)	Persentase Pengurangan
TL 1	1 menit s.d. < 31 menit	0%
TL 2	31 menit s.d < 61 menit	0,5%
TL 3	61 menit s.d < 91 menit	1%
TL 4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kantor	1,5%

Sesuai dengan isi yang tertuang pada Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 pengurangan tambahan penghasilan dikecualikan untuk:

1. Pegawai Negeri Sipil yang tugas dan tanggungjawabnya tidak bisa melaksanakan presensi masuk dan pulang kerja, serta apel pagi/upacara hari besar nasional, terdiri dari:
 - a. Ajudan Bupati/Wakil Bupati.
 - b. Sopr Bupati/Wakil Bupati.
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di rumah dinas Bupati/Wakil Bupati.
 - d. Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas dinas di luar kantor.
2. Pegawai Negeri Sipil pada Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas kedinasan berdasarkan pengaturan shift jam kerja.
3. Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pekerjaan di rumah (*work from home*).
5. Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja karena turun piket.
6. Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan sopir bus/kendaraan lain milik Pemerintah Daerah.

D. Analisis Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Pemberian Tunjangan Tambahan Pegawai

Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 merupakan peraturan yang telah ditetapkan di Kabupaten Sambas, peraturan tersebut diterapkan dengan salah satu tujuan untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas. Penilaian disiplin ini tentu saja berdasarkan beberapa ketentuan yang tertuang pada Bab V Pasal 11 Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022. Adapun penilaian disiplin berdasarkan indikator kehadiran Pegawai Negeri Sipil meliputi: 1) Disiplin dalam menaati ketentuan jam masuk kerja; 2) Disiplin dalam menaati ketentuan jam pulang kerja; 3) Disiplin dalam menaati ketentuan apel pagi dan Upacara Hari Besar Nasional.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara berkewajiban dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan pemerintah sebagai pembuat peraturan.

Disiplin hendaknya melekat pada diri Pegawai Negeri Sipil di seluruh Indonesia tidak terkecuali di Kabupaten Sambas. Dengan disiplin tinggi maka secara langsung akan mendukung proses pembangunan daerah itu sendiri sehingga akan menghasilkan penilaian baik terhadap kinerja Pemerintah Daerah.

Disiplin merupakan suatu sikap patuh akan suatu nilai atau aturan yang telah ditetapkan, tingkat disiplin ini dapat berada pada tiga tingkatan yaitu disiplin tinggi, disiplin sedang dan disiplin kurang. Pengukuran disiplin pada suatu organisasi dapat dilihat dari data kepegawaian dalam beraktivitas pada saat hari kerja. Data tersebut dapat disajikan dalam bentuk data absensi masuk jam kantor hingga data absensi pulang kantor. Sehingga dengan rekam data yang ada dapat di lihat berapa persentase Pegawai Negeri Sipil yang patuh masuk kerja pada saat jam masuk, berapa persentase yang terlambat datang, berapa persentase yang absensi pada saat pulang kantor dan berapa persentase yang tidak melakukan absensi pada saat pulang kantor dalam satu bulan bahkan satu tahun.

Sebagaimana fokus penelitian ini untuk mengetahui efektivitas Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas. Peneliti akan menyajikan rekapitulasi data absensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas mulai Tahun 2020, 2021 dan 2022. Perbandingan rekapitulasi data absensi pada tahun 2020, 2021 dan 2022 merupakan dasar peneliti dalam melihat persentase kehadiran dalam pelaksanaan apel pagi dan persentase tidak melaksanakan apel pagi dalam kurun waktu tiga tahun, sehingga setelah melakukan perbandingan data tersebut peneliti akan menyimpulkan apakah ada peningkatan atau penurunan angka kehadiran apel pagi selama tahun 2020, 2021 dan 2022. Sesuai dengan tujuan penelitian ini dalam mengukur efektivitas peneliti menyajikan tabel rekapitulasi data absensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil
Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas Tahun 2020

No	Bulan	Hadir					Tidak Hadir			
		A.P	T.A.P	F.M	F.P	D.L	Sakit	Izin	Cuti	T.K
1.	Januari	895	705	895	900	200	50	32	20	562
2.	Februari	888	712	888	874	157	33	10	10	400
3.	Maret	975	625	975	900	100	25	25	22	494
4.	April	910	690	910	955	135	20	100	0	350
5.	Mei	855	745	855	765	170	25	90	33	496
6.	Juni	824	776	824	857	169	15	20	20	532
7.	Juli	755	845	755	790	210	40	50	33	498
8.	Agustus	912	688	912	913	193	13	36	36	562

9.	Septemb er	900	700	900	812	188	10	10	5	400
10	Oktober	817	783	817	848	276	14	25	22	494
11	Novemb er	960	640	960	964	348	10	612	4	397
12	Desemb er	995	605	995	900	169	10	96	33	562
	Jumlah	10.68 6	8.51 4	10.68 6	10.47 8	2.31 5	265	1.10 6	23 8	5.74 7

Keterangan :

A.P : Apel Pagi

T.A.P : Tidak Apel Pagi

F.M : *Fingerprint* Masuk

F.P : *Fingerprint* Pulang

D.L : Dinas Luar

T.K : Tanpa Keterangan

Tabel 4.5
Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil
di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas Tahun 2021

No	Bulan	Hadir					Tidak Hadir			
		A.P	T.A. P	F.M	F.P	D.L	Saki t	Izi n	Cut i	T.K
1.	Januari	920	680	920	900	200	50	32	20	562
2.	Februari	874	726	874	874	157	33	10	10	400
3.	Maret	988	612	900	900	100	25	25	22	494
4.	April	968	632	1000	955	135	20	10 0	0	350
5.	Mei	765	835	765	765	170	25	90	33	496
6.	Juni	880	720	880	857	169	15	20	20	532
7.	Juli	790	810	790	790	210	40	50	33	498
8.	Agustus	913	687	913	913	193	13	36	36	562
9.	Septemb er	895	705	895	812	188	10	10	5	400
10	Oktober	848	752	848	848	276	4	25	22	494
11	Novembe r	964	636	964	964	348	10	90	4	397
12	Desembe r	957	643	957	900	169	10	96	33	562
	Jumlah	10.76 2	8.43 8	10.76 2	10.47 8	2.31 5	255	58 4	238	5.74 7

Keterangan :

A.P : Apel Pagi

T.A.P : Tidak Apel Pagi
 F.PA : *Fingerprint* Masuk
 F.P : *Fingerprint* Pulang
 D.L : Dinas Luar
 T.K : Tanpa Keterangan

Tabel 4.6
 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil
 Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas Tahun 2022

No	Bulan	Hadir					Tidak Hadir			
		A.P	T.A.P	F.M	F.P	D.L	Sakit	Izin	Cuti	T.K
1.	Januari	852	748	852	852	119	8	63	102	533
2.	Februari	806	794	806	806	297	34	162	22	133
3.	Maret	980	620	980	950	356	65	191	13	93
4.	April	950	650	950	950	170	30	20	0	6
5.	Mei	519	1081	519	495	148	22	15	47	192
6.	Juni	810	790	810	810	129	9	105	0	907
7.	Juli	761	839	761	761	247	2	34	51	494
8.	Agustus	852	748	852	852	53	10	41	48	557
9.	September	857	743	857	857	202	9	46	33	575
10.	Oktober	811	789	811	811	205	8	63	40	456
11.	November	799	801	799	799	220	11	61	44	521
12.	Desember	852	748	852	852	119	8	63	102	533
	Jumlah	9.849	9.347	9.849	9.819	2.345	216	864	502	5.000

Keterangan :
 A.P : Apel Pagi
 T.A.P : Tidak Apel Pagi
 FPA : *Fingerprint* Masuk
 F.PU : *Fingerprint* Pulang
 D.L : Dinas Luar
 T.K : Tanpa Keterangan

Setelah melakukan perbandingan absensi melalui pemaparan data di atas maka peneliti dapat melihat bahwa tingkat kehadiran apel pagi mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke tahun 2021 dan mengalami penurunan dari tahun 2021 ke 2022. Berdasarkan penyajian data absensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas pada tahun

2020, 2021 dan 2022 di atas, peneliti berkesimpulan bahwa adanya ketidakstabilan angka peserta apel pagi selama kurun waktu tiga tahun di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas. Sejalan dengan pendapat Soerjono Soekanto, tolak ukur efektivitas terdapat lima faktor yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas pendukung, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan. (Soekanto 2007).

Faktor hukum diwujudkan dengan penerapan Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas dengan prinsip keadilan, dimana pemberian tambahan penghasilan berdasarkan kelas jabatan dan pemberian tambahan penghasilan secara penuh kepada Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan penilaian kinerja dan disiplin sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat memenuhi ketentuan penilaian kinerja dan disiplin maka akan dilakukan pemotongan nominal pemberian tambahan penghasilan.

Faktor penegak hukum dapat dilihat dari dilakukannya pemotongan nominal pemberian tambahan penghasilan oleh Bupati Sambas bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi penilaian kinerja dan tidak disiplin sesuai dengan Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022.

Faktor sarana atau fasilitas pendukung dapat dilihat dari tersedianya alat *fingerprint* sebagai alat bukti rekam data absensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas dalam jam masuk kerja, jam pulang kerja dan apel pagi.

Faktor masyarakat merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas. Faktor ini dilihat dari kurangnya kesadaran dan rasa syukur pada diri Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas, hal ini terbukti dari jumlah peserta pelaksanaan apel pagi yang mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke tahun 2021, namun mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Faktor kebudayaan dapat diukur dari budaya kerja Pegawai Negeri Sipil yang belum menerapkan pelaksanaan apel pagi sebagai bagian dari budaya kerja dan merupakan suatu kewajiban. hal ini dilihat dari angka peserta apel pagi yang masih jauh dari harapan, terbukti dari rekam data *fingerprint* Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas pada Tahun 2020, 2021 dan 2022.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, ditarik kesimpulan bahwa dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil dengan pemberian tambahan penghasilan yang diatur dalam Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil. Dengan demikian, memberikan motivasi para pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, tambahan penghasilan yang sudah berjalan belum mampu meningkatkan kedisiplinan ASN yang mana dapat dilihat dari kehadiran Apel dan rekan *fingerprint*.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Sambas Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas
- Achmadi, Cholis Narbuko dan Abu. 1997. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Nata. 2018. *Buku Panduan BPD Tahun 2018*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Kencana, A.H.Rahadian dan Mila. 2016. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor." *Jurnal Ilmiah Ilum Administrasi Vol. VIII, No.2* 188.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Cakra Books.
- Rafik, Mohammad. 2016. "Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010." *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol. 2, No. 4* 2.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suharizal, Muslim Chaniago. 2017. *Hukum Pemerintahan Daerah Setelah Perubahan UUD 1945*. Yogyakarta: Thafa Media.
- Hendri, H., & As'ari, H. (2022). EFEKTIVITAS KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI BAGI PNS. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(3), 275–280. <https://doi.org/10.31258/jkp.v13i3.8103>
- Purbaseta, E., Alexandri, M. B., & Halimah, M. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MAJALAYA KABUPATEN BANDUNG. *Responsive*, 4(1), 47–55. <https://doi.org/10.24198/responsive.v4i1.34761>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A., Fachruzzaman, F., & Abdullah, A. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI PROVINSI BENGKULU. *JURNAL FAIRNESS*, 10(1), 43–52. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15233>