

**PENGUNAAN *FACE RECOGNITION*
DALAM PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG**

SKRIPSI

Disusun Oleh

**Novi Triyanti
1912011271**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGUNAAN *FACE RECOGNITION*
DALAM PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

Novi Triyanti

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGUNAAN *FACE RECOGNITION*
DALAM PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG**

Novi Triyanti

ABSTRAK

Universitas Lampung telah mengimplementasikan teknologi face recognition sebagai sistem presensi yang dirancang untuk meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi administrasi kepegawaian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penggunaan teknologi ini serta faktor pendukung dan penghambatnya dapat berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penggunaan face recognition sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mendorong transformasi dan digitalisasi dalam manajemen ASN untuk mewujudkan ASN yang berkinerja tinggi, profesional, dan akuntabel.

Sistem presensi ini menjadi alat yang efektif dalam penegakan kedisiplinan, khususnya terkait kehadiran dan jam kerja, sebagaimana diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menetapkan kewajiban dan sanksi bagi pelanggaran disiplin, yang mana sistem face recognition dapat memfasilitasi pemantauan dan penegakannya. Selain itu, implementasi teknologi ini juga terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur berbagai aspek pengelolaan PNS, termasuk pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja, yang didasarkan pada data dan transparansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan face recognition berdampak positif pada peningkatan kedisiplinan PNS, yang didukung oleh faktor-faktor seperti efisiensi, akurasi data, dan kemudahan penggunaan. Namun, implementasinya menghadapi beberapa hambatan, termasuk kendala teknis dan kurangnya sosialisasi. Rekomendasi yang diajukan adalah penyusunan regulasi internal yang komprehensif dan peningkatan literasi digital bagi seluruh pegawai untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi sistem ini.

Kata Kunci: *Face Recognition*, Disiplin PNS, Manajemen PNS, Aparatur Sipil Negara, Universitas Lampung.

**THE USE OF FACE RECOGNITION
IN IMPROVING THE DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS
WITHIN THE FACULTY OF LAW, UNIVERSITY OF LAMPUNG**

Novi Triyanti

ABSTRACT

The University of Lampung has implemented face recognition technology as an attendance system designed to improve the accuracy, efficiency, and transparency of personnel administration. This study aims to analyze how the use of this technology and its supporting and inhibiting factors can contribute to improving the discipline of civil servants (PNS) within the Faculty of Law at the University of Lampung. The use of face recognition is in line with the mandate of Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus, which encourages transformation and digitization in ASN management to create a high-performing, professional, and accountable ASN.

This attendance system is an effective tool for enforcing discipline, particularly in relation to attendance and working hours, as detailed in Government Regulation No. 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. This regulation stipulates obligations and sanctions for disciplinary violations, which the face recognition system can facilitate monitoring and enforcement. In addition, the implementation of this technology is also related to Government Regulation No. 17 of 2020 concerning Civil Servant Management, which regulates various aspects of civil servant management, including competency development and performance evaluation, based on data and transparency.

The results of the study show that the use of face recognition has a positive impact on improving the discipline of civil servants, supported by factors such as efficiency, data accuracy, and ease of use. However, its implementation faces several obstacles, including technical constraints and a lack of socialization. The recommendations proposed are the formulation of comprehensive internal regulations and the improvement of digital literacy for all employees to ensure the sustainability and optimization of this system.

Keywords: Face Recognition, Civil Servant Discipline, Civil Servant Management, State Civil Apparatus, University of Lampung.

Judul Skripsi

: **PENGUNAAN *FACE RECOGNITION* DALAM
PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPII DI LINGKUNGAN FAKULTAS
HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Novi Triyanti**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **1912011271**

Bagian

: **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas

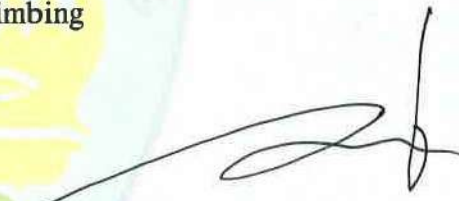
: **Hukum**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H
NIP 198206232008121003



Rifka Yudhi, S.H.I., M.H
NIP 198407022019031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H
NIP 198403212006042001

MENGESAHKAN

Tim Penguji

Ketua

: Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H



.....

Sekretaris/Anggota

: Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.



.....

Penguji Utama

: Eka Deviani, S.H., M.H.



.....

Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung



Dr. M. Fakh, S.H., M.S.
NIP. 196412181988091002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 September 2025

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini Penulis menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi dengan judul **“Penggunaan *Face Recognition* dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme;
2. Hak Intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apabila dikemudian hari adanya ketidakbenaran, Penulis bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada Penulis, serta bersedia dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar lampung, 10 September 2025



Novi Triyanti
NPM 1912011271

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Novi Triyanti, lahir di Tanjung Karang pada 12 November 2000, sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara, yang merupakan putri dari bapak Wahyudi dan Ibu Santy Kurniati.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 Palapa, Bandar Lampung pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama Perintis 2, Bandar Lampung pada tahun 2016 dan Sekolah Menengah Atas Negeri 2, Bandar Lampung diselesaikam pada tahun 2019. Penulis diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui Seleksi Program Penerimaan Mahasiswa Perluasan Akses Pendidikan (PMPAP) pada tahun 2019. Pada Tahun 2021 penulis berkontribusi dalam Departemen Sosial Masyarakat Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN).

MOTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once, part of growing up and moving into new chapter of your life is about catch or release. What I mean by that is, knowing what things to keep and what things to release. Decide what yours to hold and let the rest go"

- Taylor Swift

" Never complain, never explain"

- Benjamin Disraeli

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, rezeki, serta kesabaran dan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sumber inspirasi dalam segala tindakan dan langkah hidupku, sehingga penulis dapat belajar dan bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Wahyudi dan Santy Kurniati

Orang tua saya yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, melindungi dan merawat saya dengan setulus hati serta memberikan saya motivasi dan doa yang luar biasa untuk menjadi anak yang insya Allah dapat mewujudkan impian kedua orang tua saya dan menjadi anak yang membanggakan.

SANWACANA

Dengan mengucap penuh rasa syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala, Rabb semesta alam, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad, sallallahu'alahiwasallam, keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya yang senantiasa mengikuti jalan petunjuk-Nya. Aamiin. Hanya dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "PENGUNAAN *FACE RECOGNITION* DALAM PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG", yang diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis telah mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak yang sangat berharga bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H. selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas waktu yang telah diluangkan, bimbingan, saran, masukan, dan bantuan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas segala bimbingannya baik di dalam skripsi, maupun motivasi.
3. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas I terima kasih atas waktu, kritik, dan saran guna kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Agung Budi Prastyo, S.H., M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum juga sebagai Dosen Pembahas 2, terima kasih atas waktu kritik dan saran untuk skripsi ini.
5. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
6. Ibu Marlina Eka Putri AT, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum

Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.

7. Ibu Upik Hamidah, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing penulis dalam perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
8. Seluruh dosen dan karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Dosen Bagian Hukum Administrasi Negara yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya.
9. Terima kasih kepada Bapak Wahyudi dan Ibu Santy Kurniati yang selalu mendukung penulis untuk menempuh pendidikan setinggi mungkin. Terima kasih atas doa dan motivasi yang diberikan.
10. Terima kasih kepada kedua kakak tersayang atas supportnya.
11. Terima kasih kepada semua keluarga om, tante, kakak dan adik sepupu atas dukungan moril, materil dan tentunya semua doa baiknya.
12. Terima kasih untuk para sahabat yang selalu ada untuk membantu dan memberikan motivasi.
13. Terima kasih kepada teman-teman KKN di Way Laga Tercinta. Serta kepada masyarakat Way Laga yang sudah banyak membantu dan mengajarkan banyak hal melalui kegiatan KKN.
14. Kepada semua pihak yang terlibat, yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Terima kasih untuk nama yang tidak dapat disebutkan, terima kasih semuanya semoga Allah senantiasa membalas kebajikannya. Semoga niat baik kita dipermudah Allah SWT.
16. Almamater Kebanggaan saya, Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 10 September 2025

Penulis

Novi Triyanti
1912011271

DAFTAR ISI

ABSTRAK

HALAMAN PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

SANWACANA

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang Masalah	2
1.2 Permasalahan Dan Ruang Lingkup Penelitian	5
1.2.1 Permasalahan	5
1.2.2 Ruang lingkup	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2. 1 Aparatur Sipil Negara	7
2.1 Pegawai Negeri Sipil (PNS)	8
2.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil	18
2.2 Pelanggaran dan Sanksi Disiplin PNS	24
2.3 <i>Face Recognition</i>	28
2.4 Kaitan <i>Face Recognition</i> dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	30
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Pendekatan Masalah	34
3.2 Sumber Data	34
3.2.1 Sumber Data Primer	34
3.2.2 Sumber Data Sekunder	34

3.3	Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	35
3.3.1	Prosedur Pengumpulan Data	35
3.3.2	Prosedur Pengolahan Data	35
3.4	Analisis Data	36
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum Fakultas Hukum Universitas Lampung	37
4.2	Penggunaan <i>Face Recognition</i> dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Fakultas Hukum Universitas Lampung	40
4.3	faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Penggunaan <i>Face Recognition</i>	48
BAB V	PENUTUP	59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam membangun tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan jam kerja, tetapi juga sebagai indikator komitmen moral dan etika seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai Negeri Sipil tidak hanya berperan sebagai pelaksana administrasi pemerintahan, tetapi juga sebagai wajah negara di hadapan masyarakat. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mencerminkan kualitas pelayanan publik yang prima, efektivitas operasional organisasi, dan terbangunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Sebaliknya, rendahnya disiplin pegawai dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, terhambatnya proses kerja, terganggunya koordinasi antarunit, dan pada akhirnya menurunkan reputasi lembaga di mata publik. Pentingnya kedisiplinan pegawai telah diakomodasi dalam berbagai instrumen hukum nasional. Secara umum, pemerintah telah mengatur kewajiban kedisiplinan PNS melalui berbagai regulasi, antara lain;¹ Undang - undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.²

Undang - undang Nomor 20 tahun 2023 memuat prinsip-prinsip pembinaan ASN, termasuk kewajiban untuk mematuhi jam kerja, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjunjung tinggi etika dan integritas. Sementara itu, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun

¹ [https://dspace.iii.ac.id/handle/123456789/30187/Diakses Selasa 4 Maret 2025](https://dspace.iii.ac.id/handle/123456789/30187/Diakses%20Selasa%204%20Maret%2025)

² [https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/ensiklopedia/article/view/2453/Diakses 4 Maret 2025](https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/ensiklopedia/article/view/2453/Diakses%204%20Maret%2025)

2021 secara lebih rinci mengatur kewajiban dan larangan bagi PNS, termasuk kewajiban hadir di tempat kerja sesuai jam yang telah ditentukan serta larangan meninggalkan tugas tanpa izin. Regulasi ini juga menetapkan mekanisme pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin, yang dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, penurunan pangkat, hingga pemberhentian. Namun, meskipun aturan sudah jelas, implementasi di lapangan sering menghadapi berbagai kendala, mulai dari lemahnya sistem pengawasan, peluang manipulasi data absensi, hingga keterbatasan sarana dan prasarana pendukung.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi membuka peluang bagi pemerintah untuk melakukan modernisasi sistem administrasi kepegawaian. Salah satu inovasi yang mulai banyak diadopsi adalah face recognition atau teknologi pengenalan wajah. Teknologi ini bekerja dengan mengidentifikasi dan memverifikasi identitas seseorang berdasarkan fitur unik pada wajah, menggunakan algoritma kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dan pembelajaran mesin (*Machine Learning*). Dalam sistem absensi, face recognition memungkinkan pencatatan kehadiran secara otomatis, cepat, dan akurat, tanpa memerlukan kontak fisik.

Keunggulan teknologi *face recognition* dibandingkan metode konvensional cukup signifikan. Sistem absensi manual berbasis tanda tangan sering kali tidak efektif karena rawan titip absen, sedangkan metode *fingerprint* walaupun lebih baik, masih dapat mengalami kelemahan seperti pemalsuan menggunakan sidik jari silikon atau ketidakmampuan membaca sidik jari akibat kondisi fisik tertentu. *Face recognition* mengatasi sebagian besar kelemahan tersebut karena data biometrik wajah jauh lebih sulit dimanipulasi, proses verifikasi lebih cepat, dan integrasi datanya dapat dilakukan secara *real-time* ke server pusat. Selain itu, penerapan *face recognition* juga relevan dalam konteks kesehatan masyarakat pascapandemi COVID-19. Sistem ini memungkinkan absensi tanpa sentuhan (*contactless attendance*), sehingga dapat mengurangi risiko penularan penyakit di lingkungan kerja. Hal ini sekaligus mendukung penerapan protokol kesehatan di era normal baru (*new normal*).³

Penggunaan *Face Recognition* sebagai sistem absensi telah banyak digunakan pada lembaga-lembaga pendidikan/ perguruan tinggi khususnya di Kota Bandar Lampung. Salah satu perguruan

³ <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/04/luluk.pdf> Daikses Rabu 6 Maret 2025

tinggi yang telah menggunakan sistem ini adalah Universitas Lampung yang merupakan salah satu pelopor perguruan tinggi yang tanggap terhadap perkembangan IPTEK dan selalu berusaha meningkatkan nilai kedisiplinan para pegawai. Fakultas Hukum sebagai salah satu fakultas yang memiliki sejumlah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas dalam bidang akademik maupun administrasi. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan dan akurasi data kehadiran, fakultas mulai menerapkan sistem absensi berbasis *face recognition*. Penerapan ini diharapkan mampu meminimalkan kecurangan absensi, mempercepat rekapitulasi data kepegawaian, dan meningkatkan transparansi manajemen kinerja pegawai.⁴

Meskipun demikian, implementasi teknologi ini tidak selalu berjalan mulus. Di lapangan, terdapat berbagai faktor pendukung seperti ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai, kesadaran disiplin dari pegawai, kemudahan penggunaan sistem, dan integrasi dengan data kepegawaian. Namun, ada pula faktor penghambat yang tidak bisa diabaikan, seperti kendala teknis pada perangkat, perubahan kondisi wajah pengguna (misalnya penggunaan masker atau perubahan fisik signifikan), kurangnya sosialisasi mengenai prosedur penggunaan, serta belum adanya regulasi internal yang secara khusus mengatur mekanisme *face recognition* di tingkat fakultas. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting, yaitu sejauh mana penerapan *face recognition* dapat benar-benar meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Apakah teknologi ini mampu menjawab permasalahan kedisiplinan yang selama ini terjadi, ataukah justru menimbulkan kendala baru yang perlu diantisipasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis efektivitas penerapan *face recognition* dalam peningkatan disiplin PNS di Fakultas Hukum Universitas Lampung, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta merumuskan rekomendasi perbaikan yang dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan kepegawaian di masa mendatang. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi pihak fakultas, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan

⁴ <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/04/luluk.pdf> Diakses Rabu 6 Maret 2025

tinggi lainnya maupun lembaga pemerintahan yang berencana mengimplementasikan teknologi serupa.⁵

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis akan melaksanakan penelitian dan menuangkan ke dalam skripsi yang berjudul "**Penggunaan *Face Recognition* Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung**".

⁵ <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/04/luluk.pdf> Diakses Rabu 5 Maret 2025

1.2 Permasalahan Dan Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Permasalahan

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penggunaan *Face Recognition* dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung?
2. Bagaimanakah faktor pendukung dan faktor penghambat penggunaan *Face Recognition* dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Universitas Lampung?

1.2.2 Ruang lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dalam bidang ilmu Hukum Administrasi Negara yang terbatas oleh objek kajian penggunaan *Face Recognition* dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung. Ruang lingkup lokasi penelitian ini adalah Fakultas Hukum Universitas Lampung dan waktu penelitian adalah Tahun 2025.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penggunaan *Face Recognition* dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Lampung
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat penggunaan *Face Recognition* dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Universitas Lampung

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis

1. Kegunaan Teoritis
2. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu Hukum Administrasi Negara, khususnya kajian tentang penggunaan *Face Recognition* dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil dalam bertugas.

3. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi Universitas Lampung dalam melaksanakan disiplin kerja pegawai negeri sipil.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu referensi bagi para peneliti di masa yang akan datang yang akan mengkaji mengenai penggunaan *Face Recognition* dalam peningkatan disiplin kerja pegawai negeri sipil di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara adalah pegawai yang bekerja di instansi pemerintah pusat maupun daerah dan digaji oleh negara, dengan tugas utama melayani masyarakat serta menjalankan kebijakan publik. Aparatur Sipil Negara memiliki kedudukan sebagai pelaksana kebijakan negara, pelayan publik, dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Menurut Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara terdiri atas dua jenis, yaitu:

- A. Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat berwenang dan memiliki hak atas pensiun serta jaminan hari tua.
- B. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Aparatur Sipil Negara yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi dan jabatan.

Aparatur Sipil Negara memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, efisien, akuntabel dan efektif. Mereka dituntut untuk bekerja secara profesional dan netral, serta memegang teguh nilai-nilai dasar seperti integritas dan loyalitas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa.⁶ Aparatur Sipil Negara terdiri dari dua jenis pegawai yang memiliki peran strategis dalam mendukung tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Kedua jenis Aparatur Sipil Negara ini memiliki perbedaan dalam hal status kepegawaian, hak, dan sistem kerja, namun sama-sama diangkat oleh negara dan bekerja di lingkungan instansi pemerintah. Berikut penjelasan lengkap mengenai jenis-jenis Aparatur Sipil Negara sesuai Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara:

⁶ <https://jadian.id/asn/> Diakses Selasa 12 Agustus 2025

1. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki NIP (Nomor Induk Pegawai) nasional. Pegawai Negeri Sipil; bekerja penuh waktu dan memiliki masa kerja hingga batas usia pensiun (58 atau 60 tahun, tergantung jabatannya).

Ciri-ciri Pegawai Negeri Sipil:

- a. Berstatus kepegawaian tetap
- b. Memperoleh hak pensiun
- c. Dapat berpindah (mutasi) antar instansi
- d. Bisa menduduki jabatan struktural dan fungsional
- e. Mengikuti sistem kepangkatan dan jenjang karier

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

PPPK adalah ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK tidak memiliki hak atas pensiun dan masa kerja mereka tergantung kontrak yang disepakati.

Ciri-ciri PPPK:

- a. Diangkat berdasarkan kontrak kerja
- b. Tidak mendapatkan pensiun
- c. Fokus pada jabatan fungsional
- d. Kenaikan jenjang ditentukan oleh evaluasi kinerja
- e. Dapat diperpanjang kontraknya jika memenuhi syarat

2.1 Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat, ditentukan, diangkat, dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil mendapatkan tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya kemudian disebut sebagai sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang disebut juga sebagai Aparatur Sipil Negara yaitu jabatan administrasi yang

bertanggung jawab untuk memimpin seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, jabatan fungsional yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, dan jabatan pelaksana yang bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan pelayanan publik, administrasi pemerintahan dan juga pembangunan.⁷

Landasan hukum yang mengatur tentang PNS di Indonesia sudah mengalami beberapa perubahan seiring dengan perkembangan zaman. Beberapa regulasi utama yang menjadi dasar hukum Pegawai Negeri Sipil antara lain:

- a. Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Dalam konteks hukum, Pegawai Negeri Sipil memiliki status yang unik sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mereka dituntut untuk dapat bersikap netral atas pengaruh semua golongan partai politik, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada semua masyarakat. PNS juga memiliki kode etik dan aturan disiplin yang ketat. Mereka diharapkan menjunjung tinggi standar etika profesi, integritas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Pelanggaran terhadap kode etik dan disiplin dapat mengakibatkan sanksi, mulai dari teguran hingga pemberhentian.

Di Indonesia, PNS dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan berbagai kriteria. Pemahaman mengenai jenis-jenis PNS ini penting untuk mengetahui struktur dan fungsi birokrasi pemerintahan. Berikut adalah beberapa klasifikasi utama PNS:

Berdasarkan Tingkat Pemerintahan:

- a. PNS Pusat: Bekerja di instansi pemerintah pusat seperti kementerian dan lembaga negara.
- b. PNS Daerah: Bekerja di pemerintahan daerah tingkat provinsi maupun kabupaten atau kota.

Berdasarkan Jenis Jabatan:

- a. Jabatan Struktural: PNS yang menduduki jabatan dalam struktur organisasi.
- b. Jabatan Fungsional: PNS dengan keahlian dan keterampilan khusus dalam bidang tertentu.

⁷<https://bkad.kulonprogokab.go.id/detil/1995/5-perbedaan-antara-pns-dengan-pppk/> Diakses Jumat 23 Agustus 2023.

- c. Jabatan Pelaksana: PNS yang melaksanakan tugas-tugas teknis operasional.

Berdasarkan Golongan:

- a. Golongan I: Umumnya untuk tingkat pendidikan SD/SMP.
- b. Golongan II: Untuk tingkat pendidikan SMA/Diploma.
- c. Golongan III: Untuk tingkat pendidikan Sarjana (S1).
- d. Golongan IV: Untuk tingkat pendidikan Pascasarjana (S2/S3) atau jabatan tinggi.

Selain itu, terdapat juga klasifikasi PNS berdasarkan bidang tugas, seperti PNS di bidang pendidikan (guru), kesehatan (dokter, perawat), keamanan (polisi), dan sebagainya. Masing-masing jenis PNS ini memiliki tugas, tanggung jawab, dan jalur karir yang berbeda-beda.

Penting untuk dicatat bahwa sejak diberlakukannya Undang - undang Aparatur Sipil Negara, istilah PNS kini menjadi bagian dari konsep yang luas yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), yang juga mencakup Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).⁸

Tugas dan tanggung jawab PNS merupakan aspek fundamental yang menentukan peran mereka dalam sistem pemerintahan. Secara umum, PNS memiliki tugas utama guna melaksanakan kebijakan publik, melakukan pelayanan publik, dan menyelenggarakan pemerintahan yang efektif dan efisien. Berikut adalah rincian tugas dan tanggung jawab PNS:

Pelaksanaan Kebijakan Publik:

- a. Mengimplementasikan kebijakan dan program pemerintah.
- b. Menerjemahkan kebijakan ke dalam tindakan nyata di lapangan.
- c. Melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan.
- d. Pelayanan Publik:
- e. Memberikan layanan prima kepada masyarakat.
- f. Memastikan akses adil terhadap layanan pemerintah.
- g. Meningkatkan kualitas, ekeftifitas dan efisiensi pelayanan publik.
- h. Penyelenggaraan Pemerintahan:
- i. Menjalankan fungsi administrasi pemerintahan.
- j. Menjaga stabilitas dan kelangsungan sistem pemerintahan.
- k. Mendukung proses pengambilan keputusan di tingkat pemerintahan.

⁸ Memahami Arti PNS: Definisi, Tugas, dan Peran dalam Pemerintahan Indonesia - Feeds Liputan6.com

Pengembangan dan Inovasi:

- a. Melakukan riset dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan.
- b. Mengusulkan dan mengimplementasikan inovasi dalam pelayanan publik.
- c. Beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat.
- d. Menjaga Integritas dan Profesionalisme:
- e. Menegakkan kode etik PNS.
- f. Menghindari konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas.
- g. Menjaga netralitas politik dan tidak diskriminatif.
- h. Dalam menjalankan tugasnya, PNS dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, integritas yang tinggi, dan dedikasi terhadap kepentingan publik. Mereka juga harus mampu bekerja dalam tim, berkomunikasi efektif, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.
- i. Penting untuk dicatat bahwa tugas dan tanggung jawab spesifik PNS dapat bervariasi tergantung pada jenis jabatan, instansi, dan tingkat pemerintahan tempat mereka bekerja. Namun, prinsip dasar pelayanan kepada negara dan masyarakat tetap menjadi inti dari semua tugas PNS.
- j. Sistem kepegawaian PNS di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan dan penyempurnaan seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan reformasi birokrasi. Sistem ini mencakup berbagai aspek mulai dari rekrutmen hingga pemberhentian PNS.

Beberapa elemen kunci dalam sistem kepegawaian PNS meliputi:

1. Manajemen PNS:
 - a. Perencanaan
 - b. Pengadaan
 - c. Pengembangan karier
 - d. Promosi
 - e. Mutasi
 - f. Penilaian kinerja
 - g. Penggajian dan kesejahteraan
 - h. Pemberhentian

Sistem Karier:

- a. Berbasis merit (kompetensi dan kinerja)
- b. Terbuka dan kompetitif
- c. Memperhatikan kesetaraan gender dan inklusivitas
- d. Pengembangan Kompetensi:
- e. Pendidikan dan pelatihan
- f. Seminar, workshop, dan konferensi
- g. Pertukaran pegawai
- h. Pemagangan

Sistem Informasi ASN:

- a. Pengelolaan data kepegawaian secara digital
- b. Integrasi data antar instansi
- c. Transparansi informasi kepegawaian
- d. Jenjang karir dan sistem kepangkatan merupakan aspek penting dalam manajemen PNS di Indonesia. Sistem ini dirancang untuk memberikan kejelasan jalur karir dan mendorong pengembangan profesional PNS. Berikut adalah penjelasan rinci tentang jenjang karir dan pangkat PNS:

Struktur Kepangkatan:

- a. Golongan I (Juru): I/a, I/b, I/c, I/d
- b. Golongan II (Pengatur): II/a, II/b, II/c, II/d
- c. Golongan III (Penata): III/a, III/b, III/c, III/d
- d. Golongan IV (Pembina): IV/a, IV/b, IV/c, IV/d, IV/e

Jenis Jabatan:

- a. Jabatan Struktural: Eselon I hingga Eselon V
- b. Jabatan Fungsional: Tertentu dan Umum
- c. Jabatan Pelaksana

Kenaikan Pangkat:

- a. Reguler: Berdasarkan masa kerja dan penilaian kinerja

Pilihan: Berdasarkan prestasi kerja luar biasa atau penugasan khusus

- b. Pengembangan Karir:

Rotasi: Perpindahan antar posisi setingkat

Promosi: Kenaikan ke jabatan yang lebih tinggi

Demosi: Penurunan jabatan

Pola Karir:

- a. Vertikal: Kenaikan dalam hierarki organisasi

Horizontal: Pengembangan keahlian dalam bidang tertentu

Diagonal: Kombinasi vertikal dan horizontal

Dalam perkembangan terkini, sistem jenjang karir Pegawai Negeri Sipil mengalami beberapa perubahan signifikan:

- a. Penerapan sistem merit yang lebih ketat, di mana promosi dan pengembangan karir lebih didasarkan pada kompetensi dan kinerja.
- b. Pengurangan jumlah eselon struktural untuk menciptakan organisasi yang lebih ramping dan efisien.
- c. Penguatan jalur karir fungsional sebagai alternatif dari jalur struktural.
- d. Implementasi talent pool dan succession planning untuk mempersiapkan pemimpin masa depan.

Meskipun sistem ini memberikan kerangka yang jelas untuk pengembangan karir PNS, masih ada beberapa tantangan yang dihadapi:

- a. Keterbatasan formasi jabatan struktural yang dapat menghambat peluang promosi.
- b. Kebutuhan untuk terus meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja dan kompetensi.
- c. Perlunya keseimbangan antara pengalaman dan kompetensi dalam penempatan jabatan.
- d. Tantangan dalam menciptakan sistem yang dapat mengakomodasi kebutuhan pengembangan karir PNS milenial.

Dengan adanya reformasi birokrasi yang berkelanjutan, diharapkan sistem jenjang karir dan kepangkatan PNS akan terus berkembang untuk mendukung terciptanya aparatur negara yang profesional, kompeten, dan berintegritas.

Penilaian Kinerja PNS

Penilaian kinerja merupakan aspek krusial dalam manajemen PNS. Sistem ini bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja PNS secara objektif, serta menjadi dasar untuk pengembangan karir, pemberian penghargaan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Berikut adalah penjelasan rinci tentang sistem penilaian kinerja PNS di Indonesia:

Dasar Hukum:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- b. Peraturan BKN tentang petunjuk teknis penilaian kinerja

Komponen Penilaian:

- a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP): Target kinerja yang disepakati antara pegawai dan atasan
- b. Perilaku Kerja: Penilaian atas sikap dan perilaku PNS dalam melaksanakan tugas

Proses Penilaian:

- a. Perencanaan: Penyusunan SKP di awal tahun
- b. Pelaksanaan: Monitoring dan bimbingan selama periode penilaian
- c. Penilaian: Evaluasi pencapaian SKP dan perilaku kerja di akhir tahun
- d. Tindak Lanjut: Pemberian feedback dan rencana pengembangan

Metode Penilaian:

- a. Penilaian oleh atasan langsung
- b. Penilaian rekan sejawat (peer review)
- c. Penilaian bawahan (untuk pejabat struktural)
- d. Penilaian diri sendiri (self-assessment)
- e. Kriteria Penilaian Perilaku Kerja:

- f. Orientasi Pelayanan
- g. Komitmen
- h. Inisiatif Kerja
- i. Kerja Sama
- j. Kepemimpinan (untuk jabatan pimpinan)
- k. Sistem penilaian kinerja PNS telah mengalami beberapa perkembangan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu perubahan utama adalah penekanan yang lebih besar pada pencapaian target kinerja yang terukur, bukan hanya pada aspek administratif. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem penilaian yang lebih objektif dan berorientasi pada hasil.

Beberapa inovasi dalam sistem penilaian kinerja PNS meliputi:

- a. Penerapan sistem penilaian berbasis elektronik (e-performance)
- b. Integrasi penilaian kinerja dengan sistem remunerasi dan pengembangan karir
- c. Penggunaan Key Performance Indicators (KPI) yang lebih spesifik dan terukur
- d. Penerapan sistem manajemen kinerja yang berkesinambungan, bukan hanya evaluasi tahunan

Meskipun demikian, sistem penilaian kinerja PNS masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain:

- a. Subjektivitas dalam penilaian, terutama untuk aspek perilaku kerja
- b. Kesulitan dalam menetapkan target kinerja yang sesuai untuk berbagai jenis jabatan
- c. Resistensi terhadap perubahan dari sistem penilaian lama ke sistem baru
- d. Kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pejabat penilai dalam melakukan evaluasi kinerja

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, pemerintah terus melakukan upaya penyempurnaan sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Beberapa inisiatif yang sedang dikembangkan antara lain:

- a. Pelatihan dan sosialisasi intensif tentang sistem penilaian kinerja baru
- b. Pengembangan sistem informasi manajemen kinerja yang terintegrasi
- c. Penerapan metode penilaian 360 derajat untuk meningkatkan objektivitas
- d. Peningkatan transparansi dalam proses penilaian dan hasil evaluasi kinerja

- e. Dengan adanya perbaikan berkelanjutan dalam sistem penilaian kinerja, diharapkan PNS akan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Selain itu, sistem yang lebih adil dan transparan juga diharapkan dapat mendorong pengembangan kompetensi dan profesionalisme PNS secara berkelanjutan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat krusial dalam menjalankan roda pemerintahan dan mewujudkan tujuan bernegara. Sebagai ujung tombak birokrasi, PNS bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan pemerintah dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Berikut adalah penjelasan rinci tentang peran PNS dalam pemerintahan Indonesia:

- a. Pelaksana Kebijakan Pemerintah:
- b. Menerjemahkan kebijakan pemerintah ke dalam program dan kegiatan konkret
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan antar instansi dan tingkat pemerintahan
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi implementasi kebijakan
- e. Penyedia Layanan Publik:
- f. Memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat di berbagai sektor
- g. Memastikan aksesibilitas dan kualitas layanan publik
- h. Mengelola pengaduan dan umpan balik dari masyarakat
- i. Pengelola Sumber Daya Pemerintah:
- j. Mengelola anggaran negara secara efektif dan efisien
- k. Mengoptimalkan penggunaan aset dan infrastruktur pemerintah
- l. Mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia aparatur

Peran PNS dalam pemerintahan telah mengalami evolusi seiring dengan perkembangan tuntutan masyarakat dan dinamika global. Beberapa perubahan signifikan dalam peran PNS meliputi:

- a. Pergeseran dari paradigma birokrasi yang kaku menuju orientasi pelayanan yang lebih responsif
- b. Peningkatan fokus pada inovasi dan kreativitas dalam pemecahan masalah publik
- c. Penguatan peran sebagai fasilitator dan katalisator pembangunan, bukan hanya sebagai pelaksana

- d. Peningkatan kolaborasi dengan sektor swasta dan masyarakat sipil dalam tata kelola pemerintahan

Meskipun demikian, PNS masih menghadapi beberapa tantangan dalam menjalankan perannya, antara lain:

- a. Tuntutan untuk terus meningkatkan kompetensi di tengah perkembangan teknologi dan globalisasi
- b. Kebutuhan untuk menyeimbangkan antara efisiensi birokrasi dan kualitas pelayanan
- c. Tantangan dalam menjaga integritas dan menghindari praktik korupsi
- d. Perlunya adaptasi terhadap perubahan struktur organisasi dan desentralisasi kewenangan

Untuk mengoptimalkan peran PNS dalam pemerintahan, beberapa inisiatif strategis sedang dikembangkan, antara lain:

- a. Penguatan sistem merit dalam manajemen ASN untuk memastikan penempatan PNS yang tepat pada posisi yang sesuai
- b. Pengembangan program kepemimpinan dan talent pool untuk mempersiapkan pemimpin masa depan
- c. Peningkatan kapasitas PNS dalam analisis kebijakan dan manajemen proyek
- d. Penerapan teknologi informasi untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data

Dengan adanya penguatan peran PNS dalam pemerintahan, diharapkan akan tercipta birokrasi yang lebih dinamis, responsif, dan berorientasi pada hasil. Hal ini pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan pembangunan nasional, dan penguatan daya saing bangsa di kancah global.

Pegawai negeri sipil di Indonesia memiliki tugas dan kewajiban yang mencakup aspek hukum, moral, dan administratif. Keduanya diharuskan setia pada nilai-nilai dasar negara dan taat pada aturan yang berlaku, menjunjung tinggi kode etik dan Aparatur Sipil Negara, dan menjaga netralitas dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, PNS juga wajib memberikan pelayanan publik yang berkualitas terhadap masyarakat dan bersedia ditempatkan di berbagai wilayah NKRI yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya PNS di Indonesia tidak hanya penting untuk mereka yang bekerja didalam sektor pemerintahan, tetapi juga untuk

seluruh masyarakat. PNS memiliki peran strategis dalam mewujudkan pembangunan dan pelayanan yang berkualitas bagi seluruh warga negara.⁹

PNS memiliki hak-haknya sebagai aparatur sipil negara, termasuk dalam gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. PNS diberikan kesempatan guna pengembangan kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugasnya. Peraturan-peraturan terkait hal tersebut diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, PNS memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat serta dalam menjaga kesatuan bangsa. Merujuk pada Undang - undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, berikut ini tugas dan kewajiban PNS di Indonesia:

Tugas :

1. Melaksanakan Kebijakan Publik yang Ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Memberikan Pelayanan Publik yang Profesional dan Berkualitas.
3. Mempererat Persatuan dan Kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewajiban :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang - undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintahan yang Sah.
2. Menaati Ketentuan Peraturan Perundang - undangan.
3. Melaksanakan Nilai Dasar ASN dan Kode Etik serta Kode Perilaku ASN.
4. Menjaga Netralitas.
5. Bersedia Ditempatkan di Seluruh Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Berkedudukan di Luar Wilayah Indonesia.

2.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

A. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud adalah termasuk absensi, keterlambatan,

⁹ <https://studiliv.com/pegawai-negeri-sipil/> Diakses Selasa 12 Agustus 2025

serta jam pulang karyawan. Hal tersebut merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang harus disikapi dengan bijak oleh pihak manajemen. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat berkomunikasi untuk mengubah suatu perilaku serta tindakan sebagai suatu upaya guna meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.¹⁰

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sebenarnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan. kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankandan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

¹⁰ Tim Permata Press, *Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Permata Press, Jakarta, 2024. hlm. 20.

Disiplin PNS adalah kesadaran dan kesediaan seorang PNS untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang PNS terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Secara sederhana, disiplin PNS dapat diartikan sebagai:

- a. Ketaatan terhadap peraturan
PNS wajib mematuhi semua peraturan yang berlaku, baik peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, maupun kode etik ASN.
- b. Tanggung jawab PNS bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya, serta konsekuensi dari tindakannya.
- c. Profesionalitas
PNS menjalankan tugasnya dengan kompetensi dan dedikasi tinggi, serta menjunjung tinggi etika profesi.
- d. Integritas
PNS berpegang teguh pada nilai-nilai moral dan etika, serta menghindari tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

B. Pengertian Disiplin PNS

Disiplin pegawai negeri sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Jika PNS tidak menaati atau melanggar peraturan tersebut, mereka dapat dijatuhi hukuman disiplin. Tujuan pemerintah mengeluarkan peraturan tentang disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS. Dengan demikian, PNS dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dengan semestinya, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dipahami sebagai suatu sikap mental, perilaku, dan kesadaran diri yang tercermin dalam kepatuhan terhadap seluruh ketentuan, norma, dan peraturan yang mengikat, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, dalam rangka menjamin kelancaran, ketertiban, dan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas kedinasan. Disiplin PNS bukan sekadar keharusan administratif, melainkan merupakan cerminan profesionalisme dan integritas seorang aparatur negara yang menjalankan fungsi pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan.

Secara yuridis, disiplin PNS merujuk pada aturan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam konteks Indonesia, dasar hukum utama yang mengatur disiplin PNS adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mendefinisikan disiplin PNS sebagai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dikenakan sanksi disiplin. Artinya, disiplin tidak hanya berarti “taat” pada perintah, tetapi juga mencakup kesadaran untuk menghindari perbuatan yang dapat merugikan instansi maupun citra PNS itu sendiri. Dari sisi administratif, disiplin PNS merupakan mekanisme pengendalian perilaku aparatur negara agar kinerja pemerintahan dapat berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Disiplin memastikan bahwa setiap PNS hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai prosedur, menggunakan sumber daya negara secara efektif, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Tanpa disiplin, birokrasi akan cenderung lamban, tidak efisien, dan rentan terhadap penyalahgunaan wewenang.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dicabut oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang mulai berlaku pada 31 Agustus 2021. Namun, ketentuan mengenai jenis hukuman disiplin sedang dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 masih berlaku hingga Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan berlaku, sebagaimana tertera di Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Sementara itu, dalam perspektif etika profesi, disiplin PNS mencerminkan moralitas dan tanggung jawab jabatan. Seorang PNS bukan hanya bekerja demi mendapatkan gaji atau tunjangan, tetapi juga memegang amanah sebagai pelayan publik dan pengabdikan kepada negara. Disiplin menjadi bukti bahwa PNS menghormati aturan main yang berlaku, menghargai waktu,

menjaga integritas, dan memprioritaskan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi. Disiplin PNS memiliki dimensi kultural dan psikologis. Dari sisi budaya organisasi, disiplin membentuk iklim kerja yang tertib, teratur, dan harmonis. PNS yang disiplin mampu menjadi teladan bagi rekan kerja dan masyarakat. Dari sisi psikologis, disiplin menunjukkan pengendalian diri, konsistensi, serta kematangan emosional dalam menghadapi berbagai situasi kerja, baik yang rutin maupun yang penuh tekanan.

Dalam praktiknya, disiplin PNS dapat diukur dari berbagai indikator, seperti:

- a. Kehadiran – termasuk ketepatan waktu masuk dan pulang kerja.
- b. Kepatuhan terhadap SOP, yaitu menjalankan tugas sesuai prosedur.
- c. Pemanfaatan waktu kerja secara efektif, yaitu tidak menyalahgunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
- d. Kepatuhan terhadap kode etik, yaitu menjaga sikap dan perilaku di lingkungan kerja maupun diluar kerja.
- e. Kepatuhan terhadap perintah atasan yaitu selama perintah tersebut sah dan sesuai hukum.
- f. Penghindaran pelanggaran, seperti penyalahgunaan wewenang, gratifikasi, atau tindakan yang mencoreng nama baik instansi.¹¹

C. Tujuan Disiplin PNS

Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tujuan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Penerapan disiplin tidak hanya dimaksudkan sebagai instrumen pengendali perilaku aparatur, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk karakter, sikap, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan serta amanah yang diemban oleh setiap PNS. Tujuan utama disiplin adalah memastikan bahwa setiap aparatur negara mampu melaksanakan tugasnya secara tertib, teratur, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga kinerja organisasi pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien, dan akuntabel.

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)/Diakses Senin 17 Maret 2025

Dalam konteks birokrasi, disiplin berfungsi sebagai landasan yang menjamin setiap PNS menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi penting karena ketaatan terhadap aturan merupakan prasyarat terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Disiplin diarahkan untuk menanamkan kesadaran bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh PNS harus berada dalam kerangka hukum, norma etika, dan prosedur operasional yang berlaku. Dengan demikian, penerapan disiplin tidak hanya melindungi kepentingan instansi pemerintah, tetapi juga melindungi kepentingan publik yang dilayani. Selain itu, tujuan disiplin PNS adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja aparatur. PNS yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mampu mengatur waktu secara bijak, memanfaatkan sumber daya secara optimal, dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan. Efektivitas tercermin dari keberhasilan mencapai tujuan kerja, sedangkan efisiensi terlihat dari penggunaan sumber daya yang hemat namun tetap menghasilkan kinerja maksimal. Tanpa disiplin yang baik, pelaksanaan tugas akan rentan terhadap keterlambatan, ketidakteraturan, dan pemborosan, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan disiplin PNS :¹²

- a. Mendidik PNS yang melakukan pelanggaran
- b. Mencerminkan tanggungjawab PNS terhadap tugas-tugas yang diberikan
- c. Mendorong gairah dan semangat kerja
- d. Mewujudkan tujuan organisasi
- e. Meningkatkan prestasi kerja
- f. Membantu instansi/lembaga mencapai hasil kerja yang optimal
- g. Menciptakan ASN yang profesional dan berintegritas

Tujuan Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

¹²<https://djp.kemendagri.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/artikel/309-seputar-disiplin-pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pn-no-94-tahun-2022.html> Diakses Sabtu 24 Agustus 2024

Dari perspektif yang lebih luas, penerapan disiplin juga memiliki tujuan strategis dalam mendukung agenda reformasi birokrasi dan pembangunan nasional. PNS yang disiplin dapat mempercepat implementasi kebijakan publik, menghindarkan terjadinya penyalahgunaan anggaran, serta memastikan bahwa setiap program dan kegiatan pemerintah dilaksanakan sesuai rencana. Disiplin yang konsisten akan memperkuat prinsip-prinsip *good governance*, seperti akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi, yang menjadi indikator keberhasilan tata kelola pemerintahan modern. Tujuan disiplin PNS dapat dipahami sebagai upaya membangun aparatur negara yang taat hukum, profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Disiplin tidak hanya dimaksudkan untuk mengatur perilaku pegawai agar sesuai dengan peraturan, tetapi juga untuk membentuk budaya kerja positif yang mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Penerapan disiplin yang adil, konsisten, dan berkelanjutan akan menjadi fondasi bagi terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif, dan dipercaya oleh masyarakat.¹³

2.2 Pelanggaran dan Sanksi Disiplin PNS

A. Pelanggaran PNS

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. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia diatur dalam Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berikut adalah beberapa kewajiban utama PNS:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang - undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang - undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

¹³<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/artikel/309-seputar-disiplin-pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pp-no-94-tahun-2022.html>/Diakses Sabtu 24 Agustus 2024

- 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; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS juga 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; dan
- i. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Larangan PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 sebagai berikut:¹⁴

- a. Menyalahgunakan 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;

¹⁴ Ahmad Sudrajat, *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerjasama, Jakarta, 2022, hlm. 16-29

- 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; dan
- 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.

Tindakan seperti korupsi, penipuan, dan tindak pidana lainnya juga merupakan pelanggaran etik sekaligus tindak pidana. Oleh karena itu, PNS yang melakukan tindakan tersebut dapat dikenai hukuman pidana selain hukuman disiplin berat.

B. Sanksi PNS

Sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bentuk konsekuensi yang diberikan kepada aparatur negara apabila melakukan pelanggaran terhadap kewajiban maupun larangan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pemberian sanksi ini merupakan bagian dari sistem pembinaan disiplin yang bertujuan untuk menjaga ketertiban, mencegah terulangnya pelanggaran, dan memastikan bahwa setiap PNS melaksanakan tugasnya sesuai dengan prinsip integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas. Dalam konteks birokrasi, sanksi bukan semata-mata bersifat menghukum, tetapi lebih diarahkan sebagai instrumen korektif untuk membina perilaku pegawai agar kembali pada norma dan aturan yang berlaku.

Ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sebagaimana tercantum

dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 5. PNS yang tidak menaati ketentuan tersebut, dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang, hingga berat.

1. Hukuman Disiplin ringan

Hukuman disiplin ringan dilaksanakan dalam bentuk sebagai berikut:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis;
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Hukuman disiplin sedang

Hukuman disiplin sedang dilaksanakan dalam bentuk sebagai berikut:

- a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;
- c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

3. Hukuman disiplin berat

Hukuman disiplin berat dilaksanakan dalam bentuk sebagai berikut:

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

Penerapan sanksi disiplin bagi PNS memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga wibawa hukum dan menegakkan aturan yang berlaku di lingkungan pemerintahan. Dengan adanya mekanisme sanksi yang jelas, setiap PNS terdorong untuk mematuhi peraturan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan menjaga integritas jabatan. Selain itu, pemberian sanksi yang tepat dan proporsional juga menjadi bentuk perlindungan terhadap kepentingan publik, karena memastikan bahwa aparatur negara yang melanggar aturan tidak dibiarkan mengganggu jalannya pelayanan kepada masyarakat.

2.3 Face Recognition

Face Recognition adalah sistem identifikasi dan autentikasi seseorang dengan menggunakan fitur wajah yang dimiliki. Sistem pada *Face Recognition* dapat mengenali wajah baik pada foto, video, maupun secara real-time. *Face Recognition* memiliki tingkat keakuratan yang cukup tinggi. Secara umum, *Face Recognition* berfungsi untuk memverifikasi identitas seseorang apakah cocok dengan database yang dimiliki. Jika ditemukan kecocokan maka identitas tersebut bisa mengakses layanan atau aplikasi. *Face Recognition* banyak digunakan dalam aktivitas kontrol akses, pelacakan kehadiran pada suatu acara, sistem kehadiran siswa di sekolah serta karyawan di perusahaan.

Dalam pengoperasiannya, face recognition memanfaatkan kombinasi perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras biasanya berupa kamera digital atau kamera khusus yang mampu menangkap citra wajah dengan resolusi dan kualitas tertentu, sedangkan perangkat lunaknya menggunakan algoritma pemrosesan citra dan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), termasuk *machine learning* dan *deep learning*, untuk memproses dan membandingkan citra tersebut dengan data referensi yang ada. Proses ini melibatkan beberapa tahap, mulai dari pendeteksian wajah (*face detection*), ekstraksi ciri-ciri unik (*feature extraction*), hingga pencocokan data (*matching*) untuk menentukan identitas seseorang.¹⁵

Teknologi face recognition awalnya banyak digunakan dalam bidang keamanan dan penegakan hukum, seperti pengawasan di bandara, identifikasi tersangka kejahatan, atau pengendalian akses ke area terbatas. Namun, seiring perkembangan teknologi dan meningkatnya kebutuhan akan sistem autentikasi yang cepat, aman, dan praktis, penggunaannya telah meluas ke berbagai sektor, termasuk perbankan, pendidikan, transportasi, hingga layanan publik. Di lingkungan pemerintahan, teknologi ini mulai diadopsi untuk mendukung sistem presensi pegawai, verifikasi identitas penerima layanan, hingga pengawasan keamanan wilayah.

Keunggulan utama face recognition dibandingkan metode identifikasi lainnya adalah kemampuannya untuk melakukan autentikasi tanpa kontak fisik (*contactless*). Hal ini

¹⁵ https://kc.umh.ac.id/id/eprint/21977/4/BAB_II.pdf Diakses Rabu 2 April 2025

membuatnya lebih higienis dan praktis, terutama pada situasi yang memerlukan interaksi cepat dengan banyak orang, seperti presensi pegawai atau pemeriksaan keamanan di fasilitas publik. Selain itu, sistem ini relatif sulit untuk dipalsukan karena memerlukan citra wajah asli yang sesuai dengan data biometrik yang tersimpan, meskipun tantangan seperti pemalsuan menggunakan foto atau video (*spoofing*) tetap menjadi perhatian dan terus dikembangkan solusinya, misalnya dengan penerapan teknologi *liveness detection*.

Pada sistem keamanan biometrik, *Face Recognition System* digunakan untuk mengidentifikasi individu secara unik selama orientasi atau login pengguna dan dapat memperkuat aktivitas autentikasi pengguna. Ada 4 komponen yang dibutuhkan untuk melakukan *Face Recognition*, yaitu; kamera, *faceprint*, dan database dan terakhir algoritme untuk membandingkan *faceprint* dari wajah target dengan *faceprint* dalam database.¹⁶ Setelah komponen diatas terpenuhi, maka kita bisa mulai melakukan *Face Recognition*. Ada 3 tahapan yang biasanya dilewati, yaitu:

1. Detection

Sistem akan mengekstraksi pola dalam sebuah gambar lalu membandingkannya. Jika polanya sama, sistem akan mengasumsikan bahwa ada wajah dalam gambar tersebut.

2. Faceprint Creation

Merupakan ‘cetakan’ atau ‘model’ wajah. Untuk membuat *faceprint*, ada dua cara yang biasanya dilakukan, yaitu:

a. Pendekatan geometris (*geometric approach*)

Mengukur jarak dan relasi special antara fitur wajah seperti titik pusat mata, bagian ujung hidung, atau garis bibir untuk mengenali wajah.

b. Pendekatan Fotometrik (*photometric approach*)

Menganalisis foto dan membandingkannya dengan database untuk mengenali identitas seseorang berdasarkan statistiknya.

3. Verifikasi atau Identifikasi

Verifikasi berbeda dengan identifikasi karena outputnya akan berbeda. Verifikasi (autentikasi) Cara ini membandingkan input foto wajah dengan data foto pengguna yang membutuhkan autentikasi. Agar lebih mudah diingat, perbandingannya 1×1. Sedangkan identifikasi

¹⁶

https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=xd9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=pengertian+face+recognition&ots=PH3wv9Y1Y1&sig=QTcix3EMTSQt8imv7eFt_Ky2uU

Perbandingan 1xN. Jadi, input foto wajah dibandingkan dengan seluruh foto wajah yang ada dalam database untuk menemukan orang yang cicik dengan input foto tersebut.

Prinsip kerja *Face Recognition* sebenarnya sangat sederhana dan mudah dimengerti. Kamera dan kecerdasan buatan akan melakukan scan wajah terhadap orang secara mendetail. Scan ini akan menyimpan semua data mulai dari bentuk mata, rahang, bibir, mulut, hidung, ukuran wajah, dan lain-lain yang ada di dalam wajah orang tersebut. Kemudian, datanya disimpan di dalam server khusus milik perusahaan atau pemilik *Face Recognition* ini.¹⁷

2.4 Kaitan *Face Recognition* dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Penerapan face recognition dalam sistem absensi pegawai negeri sipil memiliki hubungan langsung dengan peningkatan disiplin kerja. Dengan adanya teknologi ini, kehadiran pegawai dapat tercatat secara akurat dan real-time, sehingga meminimalisir peluang manipulasi data kehadiran. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN, salah satu prinsip pengelolaan kinerja adalah penggunaan teknologi informasi untuk mendukung penilaian yang objektif, terukur, dan transparan. Face recognition menjadi salah satu bentuk implementasi prinsip tersebut karena mampu menyediakan data presensi yang dapat diandalkan sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai. Dari perspektif pengelolaan disiplin, teknologi ini memperkuat tiga dimensi utama¹⁸, yaitu:

A. Dimensi Preventif

Sistem face recognition berperan sebagai upaya pencegahan pelanggaran disiplin dengan menciptakan rasa diawasi secara terus-menerus (continuous monitoring). Pegawai akan terdorong untuk hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja karena mengetahui bahwa kehadiran mereka terekam secara akurat dan tidak dapat diwakilkan. Efek psikologis ini sejalan dengan teori pengawasan (control theory), yang menyatakan bahwa kejelasan aturan dan keberadaan mekanisme kontrol yang konsisten akan meningkatkan kepatuhan individu terhadap peraturan.

¹⁷ <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44538/2/naskah%20kecerdasan%20buatan.pdf>

¹⁸ <http://eprints.ipdn.ac.id/21862/Diakses> pada 17 April 2025

B. Dimensi Korektif

Dalam hal terjadi pelanggaran disiplin, data yang dihasilkan oleh sistem face recognition dapat menjadi bukti yang kuat dan objektif. Misalnya, keterlambatan atau ketidakhadiran yang tidak sesuai prosedur dapat dibuktikan melalui catatan digital waktu dan identifikasi wajah. Bukti ini memudahkan atasan atau pihak berwenang untuk melakukan pembinaan, peneguran, atau pemberian sanksi sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

C. Dimensi Pengembangan Kinerja

Data kehadiran yang dihasilkan dapat digunakan untuk analisis produktivitas pegawai. Pola kehadiran yang konsisten menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, yang dapat menjadi pertimbangan dalam pemberian penghargaan atau promosi jabatan. Sebaliknya, pola ketidakhadiran yang berulang dapat mengindikasikan perlunya intervensi pembinaan atau penyesuaian beban kerja.

Selain aspek pengawasan, penerapan face recognition juga membawa implikasi hukum, khususnya dalam pengelolaan data pribadi. Teknologi ini memanfaatkan data biometrik wajah, yang termasuk kategori data pribadi yang bersifat spesifik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (PDP). UU ini mewajibkan setiap pengelola data untuk menerapkan prinsip perlindungan yang meliputi:

- a. Pengumpulan data berdasarkan persetujuan subjek data;
- b. Pemrosesan data untuk tujuan yang sah dan jelas;
- c. Penyimpanan data secara aman untuk mencegah kebocoran atau penyalahgunaan;
- d. Penghapusan data ketika tidak lagi diperlukan.

Kepatuhan terhadap regulasi ini menjadi penting karena pelanggaran terhadap pengelolaan data biometrik dapat menimbulkan risiko hukum dan menurunkan kepercayaan pegawai terhadap sistem yang digunakan. Oleh karena itu, dalam konteks Fakultas Hukum Universitas Lampung, penerapan face recognition perlu dilengkapi dengan kebijakan internal yang mengatur tata kelola data biometrik, termasuk mekanisme keamanan data, prosedur akses, dan kebijakan retensi data. Kaitan antara face recognition dan disiplin juga dapat dilihat dari perspektif efisiensi administrasi. Sistem ini mengurangi beban kerja bagian kepegawaian dalam melakukan pencatatan manual

dan rekapitulasi kehadiran. Dengan proses otomatis, kesalahan input data dapat diminimalkan, dan laporan kehadiran dapat dihasilkan secara cepat serta akurat. Hal ini membantu manajemen dalam memantau tingkat kedisiplinan secara real time, sehingga langkah pembinaan atau penegakan disiplin dapat dilakukan segera tanpa menunggu periode evaluasi tertentu.

Face recognition memverifikasi identitas pegawai berdasarkan karakteristik biometrik wajah yang unik pada setiap individu. Hal ini secara langsung mengurangi peluang terjadinya kecurangan seperti titip absen atau pemalsuan data kehadiran. Dengan demikian, teknologi ini membantu memastikan bahwa data kehadiran yang tercatat benar-benar mencerminkan kehadiran fisik pegawai yang bersangkutan. Keakuratan ini tidak hanya bermanfaat bagi pengawasan kedisiplinan, tetapi juga menjadi dasar yang valid dalam penilaian kinerja pegawai. Selain memberikan jaminan keakuratan data presensi, penerapan *face recognition* juga berdampak pada pembentukan perilaku disiplin secara psikologis. Pegawai yang mengetahui bahwa absensinya dipantau secara *real-time* melalui sistem berbasis biometrik akan cenderung lebih berhati-hati dan berusaha hadir tepat waktu. Efek pengawasan ini, yang dikenal sebagai *deterrent effect*, mampu mendorong pegawai untuk menginternalisasi kebiasaan disiplin dalam rutinitas kerja sehari-hari. Bahkan, dalam jangka panjang, penerapan sistem ini dapat membentuk budaya kerja yang lebih tertib dan profesional di lingkungan instansi.

Keterkaitan lainnya terletak pada fungsi *face recognition* sebagai instrumen transparansi dan akuntabilitas. Data kehadiran yang terekam secara otomatis dapat diintegrasikan dengan sistem manajemen kepegawaian untuk menghasilkan laporan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Transparansi ini tidak hanya membantu pimpinan dalam melakukan evaluasi kinerja, tetapi juga memberikan kepastian bagi pegawai bahwa penilaian yang mereka terima didasarkan pada data yang sah dan bebas dari manipulasi. Hal ini sejalan dengan prinsip *good governance* yang mengedepankan akuntabilitas dan keadilan dalam manajemen aparatur. Lebih jauh lagi, penerapan *face recognition* dapat mendukung upaya pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Salah satu sasaran utama reformasi birokrasi adalah peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara sebagai langkah menuju birokrasi yang bersih dan efektif. Dengan memanfaatkan teknologi ini, pengawasan kedisiplinan dapat dilakukan secara lebih efisien, tanpa memerlukan prosedur manual yang memakan waktu dan rentan terhadap

kesalahan administratif. Sistem ini juga memudahkan pemantauan kehadiran secara terpusat, bahkan di instansi yang memiliki banyak unit kerja atau lokasi berbeda.

Berdasar dari segi efektivitas, face recognition memberikan jaminan keabsahan data kehadiran karena setiap proses absensi memerlukan verifikasi langsung terhadap identitas pegawai. Hal ini menghilangkan celah yang sering terjadi pada sistem absensi manual, seperti pemalsuan tanda tangan atau penggunaan kartu identitas oleh pihak lain. Keakuratan ini menjadi pondasi dalam menciptakan budaya disiplin yang konsisten, di mana setiap pegawai memiliki tanggung jawab penuh atas kehadirannya. Dengan demikian, penerapan face recognition memiliki hubungan simbiotik dengan peningkatan disiplin PNS. Di satu sisi, teknologi ini menjadi alat pengawasan dan pencatat kehadiran yang akurat. Di sisi lain, keberadaan sistem yang transparan dan berbasis bukti objektif memperkuat penerapan aturan disiplin dan mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional. Integrasi antara teknologi, regulasi, dan manajemen kinerja ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, efisien, dan akuntabel di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung.¹⁹

19

[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ornTEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sistem+pengenalan+wajah+\(face+recognition\)+memerlukan+beberapa+faktor+pendukung+untuk+dapat+berfungsi+dengan+baik.+Berikut+adalah+beberapa+di+antaranya:+1.%09Teknologi+yang+Mumpuni+a.%09Algoritma+pengenalan+wajah+yang+canggih+dan+akurat.+b.%09Ketersediaan+perangkat+keras+yang+mampu+menangani+pemrosesan+data+secara+realtime.&ots=8K8QRIHQOF&sig=WPA-aWL014jYE0f14Fo7JxDICdE](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ornTEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sistem+pengenalan+wajah+(face+recognition)+memerlukan+beberapa+faktor+pendukung+untuk+dapat+berfungsi+dengan+baik.+Berikut+adalah+beberapa+di+antaranya:+1.%09Teknologi+yang+Mumpuni+a.%09Algoritma+pengenalan+wajah+yang+canggih+dan+akurat.+b.%09Ketersediaan+perangkat+keras+yang+mampu+menangani+pemrosesan+data+secara+realtime.&ots=8K8QRIHQOF&sig=WPA-aWL014jYE0f14Fo7JxDICdE)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dilakukan dengan pendekatan secara normatif dan pendekatan secara empiris, sebagai berikut:

- a. Pendekatan secara normatif, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari peraturan - peraturan hukum yang berlaku yang erat kaitannya dengan permasalahan penelitian yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi, dan sumber lain yang erat kaitannya dengan Penggunaan *Face Recognition* di Lingkungan Universitas Lampung.
- b. Pendekatan secara empiris, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara melihat pada kenyataan langsung atau sesungguhnya, dengan melakukan wawancara kepada pihak yang berkompeten dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan bagaimana Penggunaan *Face Recognition* di Lingkungan Universitas Lampung.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil studi lapangan dengan melakukan wawancara kepada narasumber penelitian. Narasumber dalam penelitian ini adalah PNS Universitas Lampung yaitu tenaga kependidikan Fakultas Hukum Universitas Lampung.

3.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari hasil studi kepustakaan yaitu buku, artikel, jurnal dan situs web dengan mengkaji berbagai peraturan perundang - undangan yang berkaitan dengan pembahasan yaitu sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum pokok yang bersifat mengikat
2. Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan-bahan hukum yang dapat membantu memahami dan menganalisa permasalahan, berbagai buku atau literatur hukum yang berkaitan dengan pokok bahasan.
3. Bahan Hukum tersier, merupakan referensi penunjang lainnya seperti dokumen, kamus, dan sumber internet.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan;

1. Studi pustaka (*library research*), adalah pengumpulan data dengan melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang - undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan.
2. Studi lapangan (*field research*), dilakukan sebagai usaha mengumpulkan data secara langsung di lapangan penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan melalui wawancara kepada narasumber penelitian dari Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Lampung, dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya. Wawancara dilakukan terhadap 6 orang narasumber yang dipilih dari total 17 orang tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya dilakukan pengolahan data, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Seleksi Data; Data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk mengetahui kelengkapan data selanjutnya data dipilih sesuai permasalahan yang diteliti.
2. Klasifikasi Data; Penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian.

3. Penyusunan Data; Penempatan data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi data

3.4 Analisis Data

Setelah pengolahan data selesai, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis deskripti kualitatif, artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan diambil kesimpulan penelitian sesuai dengan pokok permasalahan.²⁰

²⁰ Soerjono Seokanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Rineka Cipta. Jakarta. 1983. hlm.14

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penerapan sistem presensi digital berbasis face recognition secara efektif berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan PNS, khususnya dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Temuan ini sejalan dengan kerangka hukum yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mendorong digitalisasi dalam manajemen ASN. Teknologi ini menjadi alat yang efisien untuk menegakkan kewajiban dan menghindari pelanggaran disiplin PNS, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan akurasi data yang tinggi, sistem ini membantu pimpinan dalam memantau dan mengambil tindakan yang tepat sesuai peraturan yang berlaku. Penggunaan face recognition juga terintegrasi dengan aspek-aspek manajemen PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, terutama dalam mendukung transparansi dan akuntabilitas kinerja pegawai
2. Faktor pendukung yang berperan dalam keberhasilan implementasi sistem ini antara lain adalah infrastruktur teknologi yang memadai, dukungan penuh dari pimpinan universitas, kesadaran disiplin individu pegawai, kebutuhan terhadap sistem absensi yang efisien, serta kemudahan dan kepraktisan sistem *face recognition* itu sendiri. Kemudian faktor penghambat dalam penggunaan *face recognition* antara lain gangguan teknis seperti pencahayaan atau kerusakan perangkat, keterbatasan jumlah alat pemindai wajah, serta kurangnya sosialisasi awal kepada pegawai. Meskipun demikian, hambatan tersebut dapat diminimalisasi dengan pembenahan teknis dan peningkatan pemahaman pegawai.

5.2 Saran

Untuk lebih mengoptimalkan pemanfaatan sistem *face recognition* dalam mendukung peningkatan disiplin kerja PNS di lingkungan Universitas Lampung, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Regulasi khusus Universitas Lampung

Universitas belum memiliki peraturan yang secara khusus mengatur penggunaan sistem *face recognition* sebagai metode absensi resmi. Tanpa regulasi yang jelas, pemilik data biometrik secara pribadi tidak memiliki kepastian hukum, maka universitas wajib untuk menerapkan sistem keamanan data yang lebih aman serta kebijakan perlindungan privasi guna menjaga kepercayaan pengguna. Dalam sistem keamanan, penggunaan Web3 lebih disarankan karena memberikan kebebasan, keamanan, transparansi, dan kontrol penuh atas data, terutama dalam dunia yang semakin bergantung pada digitalisasi, data pribadi, dan teknologi blockchain.

2. Dalam usaha peningkatan kedisiplinan pegawai perlu dilakukan sosialisasi mengenai prosedur penggunaan dan manfaat sistem *face recognition* agar terjadi penerimaan yang lebih baik serta mencegah kesalahan teknis dalam penggunaannya. Universitas perlu memastikan bahwa perangkat *face recognition* berada dalam kondisi optimal dengan melakukan pemeliharaan rutin serta menambah jumlah alat di titik-titik strategis untuk menghindari antrean saat jam sibuk.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Deviani, Eka, Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian : Historis dan Aktualis Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*, Bandar Lampung, Pusaka Media.
- Fokusmedia, Tim. 2019. *Pokok - Pokok Kepegawaian - Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Jakarta, Fokus Media.
- Hartini, Sri, Tedi, Sudrajat. 2022. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Perundang-Undangan, Himpunan Peraturan. 2010. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, Fokus Media.
- Permata Press, Tim. 2020. *Peraturan Pemerintahan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Permata Press.
- Sudrajat, Ahmad. 2022. *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerjasama.
- Yudhi, Rifka dkk. 2024. *Hukum Kepegawaian*, Bandar Lampung, Justice Publisher.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Undang - undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi.

C. SUMBER LAIN

<https://bkad.kulonprogokab.go.id/detil/2021/5-perbedaan-antara-pns-dengan-pppk/>Diakses Minggu 23 Agustus 2024

<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/artikel/3029-seputar-disiplin-pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pp-no-94-tahun-2022.html/>Diakses Jumat 19 Juli 2024

<https://www.unila.ac.id/tumbuhkan-kesadaran-disiplin-pns-unila-sosialisasikan-pp-53-2010/>Diakses Jumat 19 Juli 2024

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/220139/perwali-kot-bandar-lampung-no-25-tahun-2021/>Diakses Senin 5 Agustus 2024

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44538/2/naskah%20kecerdasan%20buan.pdf/> Diakses Senin 4 November 2024

http://repository.uin-suska.ac.id/15320/7/7.%20BAB%20II_2018929ADN.pdf/ Diakses Senin 3 Februari 2025

<https://klc2.kemenkeu.go.id/kms/knowledge/tiga-jenis-pengawasan-d6e63101/detail?/>Diakses Senin 3 Februari 2025

<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1125/4/BAB%20II.pdf/> Diakses Senin 3 Februari 2025

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/122030/pp-no-71-tahun-2019/>diakses Kamis 5 Juni 2025

<http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/04/luluk.pdf/>Daikses Rabu 6 Maret 2025

<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia/article/view/10087/>Diakses Kamis 18 Juli 2024