

ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DILINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKULU TENGAH

Rona Pirtha Raflesia⁽¹⁾, Budiman Sakti⁽²⁾, Alexsander⁽³⁾
^(1,2,3)Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu dan Politik,
Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu
pirtharona@gmail.com

ABSTRACT

The Regional Secretariat (Setda) of Central Bengkulu Regency is one of the regional apparatus that functions as a center for administrative and strategic coordination in the implementation of government at the district level. As an organization, every member of the organization, both at the highest and lowest levels, must have discipline in carrying out their duties. As a member of the organization in the Regional Secretariat, of course, it is the State Civil Apparatus (ASN) who works in the Regional Secretariat itself. ASN discipline is not only in carrying out obligations but of course also discipline against the prohibitions that have been determined. If the obligations and prohibitions are violated, then ASN who commits violations should receive disciplinary sanctions, in accordance with the State Civil Service Agency Regulation Number 6 of 2022 concerning the Implementation Regulation of Government Regulation Number 94 of 2021. Without the discipline of ASN within the Regional Secretariat, it is difficult for the Regional Secretariat to achieve good performance. Therefore, this research is focused on ASN discipline on obligations and prohibitions as well as disciplinary sanctions. This research is a qualitative descriptive research, with the method of utanma data collection is interviews with informants. The information used is 6 people. The results of the research conducted show that not all obligations and prohibitions have been implemented by ASN within the Regional Secretariat of Central Bengkulu Regency consistently. Especially in the aspect of the obligation to come to work every working day, to go to work on time and to return to work after the time and the prohibition of leaving the workplace during working hours. ASN who violate discipline are given disciplinary sanctions in accordance with State Civil Service Agency Regulation Number 6 of 2022 concerning Implementation Regulations of Government Regulation Number 94 of 2021. The decision-makers at the Regional Secretariat of Central Bengkulu Regency are advised to improve the discipline of ASN in their environment and provide disciplinary sanctions against ASN who do not comply with obligations and prohibitions by not distinguishing between one ASN and another.

Keywords: Discipline on obligations, discipline on prohibitions and disciplinary sanctions.

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Bengkulu Tengah merupakan salah satu perangkat daerah yang berfungsi sebagai pusat koordinasi administratif dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kabupaten. Sebagai pusat administrasi pemerintahan, Sekretariat Daerah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa kebijakan yang diambil oleh pemerintah daerah dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, disiplin ASN di lingkungan Setda sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks Kabupaten Bengkulu Tengah, disiplin ASN menjadi aspek yang sangat krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa ASN bekerja secara profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, diperlukan strategi dan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan disiplin ASN, baik melalui penguatan regulasi, peningkatan pengawasan, maupun penerapan system *reward and punishment* yang lebih tegas dan adil.

Sebagai kabupaten yang masih relatif baru, Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah berupaya mengelola, mengarahkan, dan mendorong seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungannya untuk melaksanakan tugas dengan penuh disiplin. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap aturan atau kewajiban yang telah ditetapkan. Sesuai dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Siagian dalam Ichsan, dkk. (2020), disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan untuk menjalankan tugas dan menerima sanksi apabila melanggar kewajiban serta wewenang yang telah diberikan.

Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap kewajiban dan larangan yang diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak seluruhnya menjadi fokus penelitian ini pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

Penelitian ini akan menganalisis kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun, tidak semua jenis hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran akan menjadi objek penelitian ini.

Peneliti hanya memilih 10 aspek utama, yang terdiri dari 5 aspek kewajiban dan 5 aspek larangan. Adapun aspek kewajiban yang diteliti meliputi:

- a. Melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Menunjukkan integritas serta menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
- d. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan.
- e. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.

Sementara itu, aspek larangan yang diteliti meliputi:

- a. Melakukan pungutan di luarketentuan yang berlaku.
- b. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
- c. Menerima hadiah atau gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan.
- d. Menghalangi pelaksanaan tugas kedinasan.
- e. Melakukan atau tidak melakukan tindakan yang mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.

Kesepuluh aspek kewajiban dan larangan dipilih sebagai objek penelitian karena berdasarkan hasilpra-penelitian yang dilakukan melalui observasi, ditemukan indikasi bahwa terdapat PNS yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah masih belum optimal, khususnya dalam mematuhi aturan terkait waktu kerja.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin seharusnya menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah serta kesesuaian sanksi yang diberikan dengan ketentuan dalam peraturan tersebut. Oleh karena itu, penelitian

ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

Pegawai Negeri Sipil merupakan orang yang dipekerjakan oleh lembaga pemerintahan untuk memberikan pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). PNS memiliki tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negeri lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menjadi seorang PNS, seseorang harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti kewarganegaraan, usia, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Pegawai negeri bukan hanya merupakan unsur dari aparat negara, melainkan memiliki makna yang lebih dari itu, yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk memenuhi kepentingan masyarakat. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dalam menentukan keberhasilan misi pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian. Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdapat kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tercantum dalam pasal 5 ayat (1), antara lain sebagai berikut:

- 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.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan, kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdapat larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pasal 6 sebagai berikut.

- 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.
- e. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- f. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, 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/pekerjaan.
- l. Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan.
- m. Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
- n. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Larangan bagi PNS sebagaimana tercantum pada pasal 6 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdapat larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak semuanya diteliti, penulis hanya memilih 5 aspek saja untuk diteliti, yakni: (1) Melakukan pungutan di luar ketentuan. (2) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan. (3) Menerima hadiah yang berhubungan dengan pekerjaan. (4) menghalangi berjalannya tugas kedinasan, (5) melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan mengakibatkan kerugian yang dilayani.

Disiplin berasal dari bahasa latin “diciplila” berarti latihan atau pendidikan kesopanan, kerohanian dan pengembangan tabiat. Sehingga sifat disiplin menurut Wursanto (2009) adalah berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap suatu pekerjaan. Selanjutnya dalam buku “Disiplin Kiat Menuju Sukses”

Menurut Rivai (2008) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma social yang berlaku.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, 2) adanya kepatuhan para pengikut, 3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2020), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam pasal 7 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa PNS yang tidak menaati kewajiban dan larangan dijatuhi hukuman disiplin. Setiap pelanggaran disiplin oleh PNS yang berupa ucapan, tulisan atau perbuatan PNS baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja dijatuhi hukuman disiplin.

Tingkat hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6

Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terbagi tiga, yakni hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Dalam penelitian ini, hukuman disiplin yang akan diteliti adalah hukuman disiplin ringan.

Ripley dan Franklin menyatakan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (tangible output). Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan. Implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (tangible output). Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah. Implementasi mencakup tindakan-tindakan (tanpa tindakan-tindakan) oleh berbagai aktor, khususnya para birokrat, yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.

Lebih lanjut Ripley dan Franklin dalam Akib (2010) memperkenalkan pendekatan “kepatuhan” dan pendekatan “faktual” dalam implementasi kebijakan. Pendekatan kepatuhan muncul dalam literatur administrasi publik dengan fokus perhatian pada upaya membangun kepatuhan agen atau individu bawahan terhadap agen atau individu atasan dalam suatu organisasi. Perspektif kepatuhan merupakan analisis karakter dan kualitas perilaku organisasi.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Ada beberapa jenis penelitian kualitatif, diantaranya adalah; Dasar (*Basic Research*), Etnografi, Terapan (*Applied Research*), Studi Kasus, Evaluasi (*Evaluation Research*), Tindakan, Naratif, Historis, Eksplorasi, Deskriptif, Verifikasi, dan Fenomenologi. Dari berbagai jenis penelitian kualitatif yang telah dikemukakan, penelitian ini tergolong pada penelitian kualitatif deskriptif (deskriptif kualitatif), karena penelitian ini melakukan analisis data dengan cara memberikan penjelasan menggunakan kalimat (menarasikan).

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode *interpretative* karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Sumber Data (Informan Penelitian)

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2013) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data primer pada penelitian ini adalah informan sedangkan sumber sekunder adalah dokumentasi dan kepustakaan.

Informan penelitian ini terdiri dari informan kunci, informan pendukung dan informan utama dan informan pendukung. Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Untuk itu sebaiknya dalam pengumpulan data peneliti sebaiknya memulainya dari informan kunci untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan menyeluruh tentang masalah yang diamati (Martha & Kresno, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Wawancara.** Wawancara merupakan Tanya jawab yang dilakukan terhadap responden atau informan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.
- b. Observasi.** Menurut Bungin (2013) observasi merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra lainnya.
- c. Dokumentasi.** Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis, yang berupa dokumen-dokumen, Laporan, buku, arsip-arsip, kamera, rekaman, internet serta data-data tertulis lainnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Analisis Data

Analisis dalam penelitian kualitatif sesungguhnya merupakan penguraian sebenarnya fenomena yang terjadi (deskriptif) disertai penafsiran terhadap arti yang terkandung dibalik fenomena itu secara interpretasi (interpretatif) (Andi Mappiare AT, 2015). Miles dan Huberman (2012), analisis interaktif akan melibatkan empat hal utama, yaitu pengumpulan data, reduksi datapenyajian, hingga penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL

Kepatuhan (disiplin) Terhadap Kewajiban

Kepatuhan (disiplin) terhadap kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah belum semua PNS mematuhi, karena dari 5 (lima) aspek yang diteliti terdiri dari: melaksanakan tugas kedinasan, menunjukkan integritas dan keteladanan, kewajiban menerima penempatan diseluruh NKRI, kewajiban mengutamakan kepentingan negara, dan masuk kerja dan mentaati jam kerja. Dari 5 (lima) aspek yang diteliti pada kewajiban, terdapat 1 (satu) aspek yakni masuk kerja dan mentaati jam kerja, sebagian PNS belum melaksanakannya secara konsisten, tidak masuk kerja setiap hari kerja, datang kerja terlambat dan pulang kerja sebelum waktunya.

Kepatuhan (diplin) Terhadap Larangan

Kepatuhan (disiplin) terhadap larangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah belum semua PNS mematuhi, karena dari 5 (lima) aspek yang diteliti terdiri dari: larangan melakukan pungutan di luar ketentuan, larangan bertindak sewenang-wenang pada bawahan, larangan menerima hadiah berhubungan dengan pekerjaan, larangan menghalangi berjalannya tugas kedinasan, dan larangan melakukan tindakan merugikan yang dilayani. Dari 5 (lima) aspek yang diteliti terdapat 1 (satu) aspek yang belum dipatuhi oleh sebagian dari pegawai walaupun hal tersebut tidak selalu dilakukan yakni larangan menghalangi berjalannya tugas kedinasan. Larangan yang dilanggar adalah meninggalkan tempat kerja atau tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja

Penerapan Sanksi (Hukuman) Disiplin

Pelanggaran (ketidak patuhan) Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah yang terjadi terdapat pada pelanggaran (ketidak patuhan) terhadap kewajiban dan larangan. Pelanggaran yang terjadi tergolong pada pelanggaran ringan, sehingga hukuman disiplin yang diberikan adalah hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan tertulis pada PNS yang melakukan pelanggaran. Hukuman disiplin yang diberikan sudah sesuai dengan PBKN No. 6 tahun 2022 tentang PPPP Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah belum mematuhi kewajiban dan larangan sebagaimana yang tercantum dalam PBKN No. 6 tahun 2022 tentang PPPP Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab, disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama kewajiban untuk masuk kerja pada setiap hari kerja, disiplin datang kerja tepat waktu dan disiplin pulang kerja setelah waktunya serta larangan untuk tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeleida. 2020. *Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan*. Jurnal Ilmu Administrasi Poublik Policy Reform Volume 1 Nomor 1 Agustus Tahun 2022. Palu. Universitas Muhammadiyah.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Akib, Haedar. 2010. *Implementasi Kebijakan; Apa, Mengapa, dan Bagaimana*. Jurnal Administrasi Publik. Volume 1 Nomor 1. Makasar. Universitas Negeri Makasar.
- Bungin, Bhurhan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana
- Dwinawanti. 2019. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gill, et al. 2008. *Methods of Data Collectionin Qualitative Researc; Interviews and Groups*.
- Fatrmadewi. 2022. *Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Journal of Indonesian Rural and Regional Government Vol. 6 No. 2 (2022) I E-ISSN: 2829-0798 P-ISSN: 2580-9342 Hal: 177-188 [177]
- Fadyla dan Rumengan. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaana Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Batam. Universitas Batam.
- Hasan, M Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Aplikasinya*. Bogor. Ghalia.
- Indrastuti dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Keban, Yaremeis T. 2008. *Indikator Kinerja Pemda; Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Yogyakarta. FISIP. UGM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martha E & Kresno S. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Rajawali Press.

- Mappiare AT, 2015. *Dasar-Dasar Metodologi Riset Kaulitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi*. Malang. Jenggala Pustaka Utama.
- Meilany dkk, 2021. *Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Aceh Tenggara*. Jurnal Vol. 5 No.3 PGMI. UIN. Sumut.
- Mustamin dkk. 2017. *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros*. Jurnal Administrasi Publik, Agustus 2017 Volume 3 Nomor 2.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta. BPF. UGM.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Srivastava A & Thomson SB, 2009. *Framework Analysis; Qualitative Methodology for Applied Policy Research*.
- Umar, Husein. 2012. *Metode Penelitian Untuk Tesis Bisnis*. Jakarta. Erlangga.