

**PENERAPAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) PEMERINTAH KOTA BAUBAU**

**ANDI ASRUL Y
NPM : 20112068**

ABSTRACT

The aims of this study are (1) to analyze the application of the discipline of the State Civil Apparatus at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) of the Baubau City Government. (2) To find out what are the obstacles in implementing the discipline of the State Civil Apparatus at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) of the Baubau City Government. the use of excess funds from the Budget Calculation (SiLPA).

The research method used is by using a qualitative approach, sourced from primary data and secondary data and data collection techniques used are by conducting observations, interviews and document analysis.

The results showed that the application of the discipline of the State Civil Apparatus at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) of the Baubau City Government has been implemented since Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Discipline of Civil Servants was issued. In its application there are still frequent violations of discipline in the general section, especially in punctuality, there are still many employees who do not arrive on time, and are outside the office during working hours not because of the service, and the success of implementing the discipline of the State Civil Apparatus at the Agency for Personnel and Resources Development has not been optimal. Human Resources (BKPSDM) of the Baubau City Government because Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline is a regulation that is difficult to implement, because the target of this policy is to change a person's behavior to be disciplined in carrying out regulations.

Keywords: Application of Discipline, BKPSDM

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (ASN) dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri

Sipil (PNS) adalah “warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam Pasal 5. Bertujuan untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan hal tersebut diatas, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai mana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menjelaskan bahwa, daerah diberi kewenangan dalam hal membuat kebijakan daerah. Implementasi kebijakan daerah tersebut telah mendorong terjadinya perubahan secara struktural, fungsional dan kultural dalam keseluruhan tatanan penyelenggaraan pemerintahan yang ada di daerah, salah satu perubahan yang sangat esensial yaitu berkenaan dengan kedudukan, kewenangan, tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara yang ada di Daerah. Disamping itu pula, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Adapun upaya-upaya yang ditempuh guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat berupa peningkatan pelayanan, pemberdayaan, peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan Otonomi Daerah yang diterapkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 merupakan upaya pemerintah dalam rangka merespon tuntutan masyarakat yang semakin menginginkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah melalui birokrasinya. Berangkat dari otonomi daerah yang kemudian didukung oleh adanya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik ini tentunya, bertujuan setiap kabupaten dan kota diharapkan dapat mengakomodir hal-hal tersebut melalui tugas dan fungsi dinas dan badan serta unit kerja lainnya yang mereka miliki.

Dalam membentuk sosok Aparatur Sipil Negara yang profesional, bermoral dan bermental baik serta bertanggung jawab seperti yang telah dijelaskan di atas, banyak sekali permasalahan yang dihadapi terutama dalam mengontrol perilaku Aparatur Pemerintahan dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Olehnya itu, Pemerintah telah membuat regulasi untuk Aparatur Sipil Negara dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah ini mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan”, sedangkan dalam Pasal 1 ayat (5 dan 6) menyatakan bahwa : “Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan,

tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”. Di perkuat lagi dalam Bab III Pasal 7 yang menyatakan bahwa, “Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi Hukuman Disiplin”. Dengan kata lain, peraturan yang mengatur mengenai disiplin pegawai diatas dikeluarkan dengan harapan supaya pegawai dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang baik, serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Merujuk dari hal tersebut diatas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Bau-Bau dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. Kemudian diperkuat dengan Peraturan Wali Kota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. Maka, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau dalam menyelenggarakan peran dan fungsinya, perlu kiranya dicari dan dirumuskan suatu pendekatan strategis untuk membangun wajah baru Aparatur profesional yang handal, cepat, tanggap, inovatif dan fleksibel serta yang paling penting penerapan disiplin kerjanya yang tinggi dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pembangunan.

Dari hasil pengamatan awal yang penulis lakukan, mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja dilingkup Lembaga Pemerintah terkait dengan jam kerja yang efektif. Mengapa..!? sebab fenomena yang terjadi selama ini, didapati masih ada Aparatur Sipil Negara di lingkup Pemerintah Kota Baubau, terkhusus pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau yang datang untuk bekerja namun kurang sesuai menurut jam kerja efektif yang telah ditentukan alias datang kerja tidak tepat waktu, atau datang tepat waktu tapi di ruang kerja hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah hanya bersantai-santai saja, tidak bergairah bekerja dan masih banyak yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1)bagaimanakah penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau. (1)Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau. (2) Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dalam penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)
Pemerintah Kota Baubau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif Kaelan (2010 : 5) tidak menekankan jumlah, tetapi lebih menekankan pada segi kualitas secara alamiah karena menyangkut pengertian, konsep, nilai, dan ciri-ciri yang melekat pada objek penelitian lainnya. Dalam penulisan tesis ini, penulis melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau.

Penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu berupa tanya jawab langsung dengan aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau. Data sekunder data yang diperoleh dari suatu instansi dalam bentuk yang sudah disusun ataupun diolah, dapat berupa tabel atau laporan-laporan, seperti sejarah suatu instansi, struktur organisasi, serta fungsi dan tugas masing-masing bidang.

Teknik Pengumpulan Data adalah dengan melakukan Observasi, wawancara dan analisis dokumen. Menurut Husein Umar Observasi (2009 : 51) adalah suatu kegiatan mengamati yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Menurut Jusuf Soewadji (2012 : 152) berpendapat bahwa wawancara yaitu salah satu teknik

untuk mendapatkan informasi atau data dari informan dengan wawancara secara langsung antara *interviewer* dan *interviewee*. Jusuf Soewadji (2012 : 160) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi adalah cara mencari data atau informasi dari buku-buku, catatan-catatan, transkrip, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan yang lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau.

Menindaklanjuti Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor: 2 Tahun 2021 Tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor: 5 Tahun 2016 Tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Baubau, perlu menetapkan peraturan untuk memberikan pedoman yang jelas dalam menata perangkat daerah secara efisien, efektif dan rasional sesuai kebutuhan dan kemampuan daerah. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana yang dimaksud maka ditetapkan Peraturan Wali Kota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. Berdasarkan Peraturan Wali Kota tersebut di atas maka, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh kepala Kepegawaian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah, serta mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam menyelenggarakan fungsi.

2. Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau

Untuk menggambarkan secara jelas faktor-faktor yang berpengaruh penting terhadap keberhasilan penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara, berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Jundah Ayu Permatasari, Dkk (2015 : 3) yaitu :

a. Disiplin dalam Ketepatan waktu

Penetapan waktu kerja bertujuan agar pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pasal 3 angka 11 yang menjelaskan bahwa salah satu kewajiban pegawai negeri sipil yaitu “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”, artinya PNS wajib datang dan pulang tepat waktu, saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak boleh berada ditempat umum bukan karena dinas.

Merujuk pada hasil wawancara peneliti dengan staf bagian umum mengatakan bahwa : “Ketentuan jam kerja, istirahat, dan jam pulang sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu masuk kerja jam 8, istirahat jam 12.30-13.30, jam 13.30 sudah mulai masuk kantor kembali, dan pulang jam 16.45. Namun, kalau masalah kehadiran, tidak semua hadir tepat waktu, kadang-kadang ada juga yang terlambat, kalau istirahat dan pulang juga begitu, kadang-kadang kalau berhalangan istirahatnya juga lebih cepat,

seperti mau pergi jemput anak, dan lainnya, jadi semua kembali kepada individu pegawai”.

Kemudian, melihat kehadiran pegawai berdasarkan hasil rekapitulasi absen tahun 2022 memperlihatkan bahwa kehadiran pegawai secara keseluruhan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau pada bagian umum tergolong baik, walaupun masih ada sebagian pegawai yang tidak hadir beberapa kali.

b. Disiplin dalam Pemanfaatan sarana

Kegiatan memelihara, menjaga, serta mempertahankan agar barang/alat kantor tetap dalam keadaan baik untuk dipakai sampai batas waktu yang optimal merupakan salah satu indikator disiplin pegawai, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga menjelaskan bahwa setiap pegawai wajib menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.

Dari hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa, setiap pegawai negeri sipil diwajibkan untuk menjaga dan memelihara barang-barang milik negara ataupun fasilitas kantor dengan sebaik mungkin, dan apabila kehilangan maka harus membuat surat cacatan kehilangan dari kepolisian. Jadi, dengan memelihara peralatan kantor dengan baik juga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, ketika pegawai membutuhkan maka dapat digunakan kembali sehingga membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kemudian, pemanfaatan sarana sangat mempengaruhi tingkat

disiplin pegawai , dimana pemanfaatan sarana juga dibahas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 3 ayat 13 yang berbunyi bahwa “menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya”. Sehingga seorang pegawai dalam menggunakan peralatan kantor harus menjaga dan memelihara sebaik mungkin agar penggunaan alat tersebut mencapai batas waktu yang optimal.

c. Disiplin dalam melaksanakan Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian umum yang mengatakan bahwa : “Dalam mengerjakan pekerjaan kadang kita bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tergantung dengan pekerjaan yang diberikan. kadang-kadang ada pekerjaan yang membutuhkan waktu 2 hari atau 3 hari jadi gak mungkin selesai dalam 1 hari, kadang-kadang ada lewat waktu, tergantung dengan pekerjaan yang diberikan”. Hal ini didukung juga oleh Kepala Badan, Bapak Abdul Rahman, S.Pd, M.Si yang mengatakan “dalam mengerjakan pekerjaan semua pekerjaan terselesaikan tepat waktu, ada juga yang terlambat sedikit, tapi tidak fatal sekali”.

Seorang pegawai negeri sipil sebagai abdi negara yang bertugas dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan dan pengawasan yang berdasarkan kompetensi dan kinerja. Oleh karena itu seorang pegawai negeri sipil dituntut untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau pegawai negeri sipil sudah melaksanakan

tugasnya tepat waktu, namun ada juga pekerjaan butuh waktu dalam proses penyelesaiannya hal tersebut masih wajar dan tidak fatal sehingga tidak berdampak buruk bagi kinerja pegawai negeri sipil.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau telah ditetapkan jadwal apel setiap hari senin-kamis, informasi didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Badan yang mengatakan bahwa “Menegenai jam kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau jam masuk kerja dimulai dengan apel pagi jam 08.00, jam istirahat jam 12.45, masuk lagi jam 02.00, jam pulang jam 04.45”. Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Arif Indrawan, SE bahwa “jam 8 kurang 5 sudah disini (kantor), jam 8 pas kita ikut apel, jadi nanti istirahat jam 12.45, masuk lagi jam 14.00 Kalau pulang jam 16.45”.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, dalam kegiatan ini Kepala Badan dan subbagian yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai kedisiplinan dan program kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Apel setiap pagi adalah rutinitas yang harus diikuti oleh semua pegawai Negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Baubau.

d. Kedisiplinan dalam Menaati Peraturan.

Ketaatan terhadap aturan kantor telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin PNS pasal 3 ayat 17 yang berbunyi “menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang”. Artinya setiap pegawai wajib menaati segala peraturan yang ada tentang disiplin.

Sejalan denga hasil wawancara staf bagian umum, yang juga mengatakan bahwa: “Dalam menaati peraturan tergantung pribadi masing-masing kalau pegawai itu memikirkan tanggung jawabnya, dia diberikan hak, kita sebagai pegawai harus tau kewajiban kita, tanggung jawab kita pasti mamatuhi peraturan yang telah ditetapkan. Kemudian, kita harus memakai baju seragam ke kantor, Hari senin-selasa kita memakai baju PDH, rabu baju hitam putih, kamis-jumat memakai baju batik. Apabila tidak hadir kita harus meminta izin kepada pimpinan kita, wajib bagi seorang pegawai untuk meminta izin waktu berhalangan hadir, apalagi sekarang teknologi sudah canggih, tidak mesti lewat surat, melewati sms sudah bisa”.

3. Keberhasilan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau

Penegakan disiplin terhadap pegawai sangat penting, karena apabila disiplin tersebut diabaikan maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil juga telah dijelaskan bahwa yang

dimaksud dengan disiplin pegawai adalah kesanggupan aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan diberikan sanksi.

Untuk melihat keberhasilan penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau, penulis menggunakan beberapa contoh faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu :

a. Karakteristik Masalah

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu kebijakan yang sulit diimplementasikan karena menyangkut perubahan sikap dan perilaku aparatur sipil negara mengenai kedisiplinan. Kesulitan ini juga dirasakan oleh implementor dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau.

Seperti apa yang telah diungkapkan oleh salah satu pegawai bahwa : “keberhasilan penerapan peraturan disiplin belum mencapai hasil yang maksimal, karena berbicara masalah disiplin merupakan hal yang berhubungan dengan sikap dan perilaku yang harus dibentuk, yang harus dibiasakan. Apabila kebiasaan di rumah tidak disiplin, maka akan sulit sekali dirubah dan butuh waktu yang lama untuk membentuk sikap disiplin. Jadi tergantung pada pribadi masing-masing, kadang-kadang ada juga

pegawai yang datang ke kantor hanya untuk absen karena dia tidak memikirkan tanggung jawabnya”.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik masalah yang dihadapi dalam menerapkan peraturan disiplin aparatur sipil negara yaitu kesulitan dalam merubah sikap dan perilaku dari individu aparatur sipil negara itu sendiri. Untuk mengubah perilaku seseorang membutuhkan waktu yang lama, dimana kita harus merubah kebiasaan orang tersebut.

Dari hasil wawancara dengan para responden dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu penyebab belum berhasilnya penerapan disiplin disebabkan karena kurang konsistennya pemberian sanksi bagi aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran. Artinya, setiap ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, pemberian sanksinya tidak diberikan. Sehingga membuat Aparatur Sipil Negara menjadi tidak takut melakukan pelanggaran disiplin.

b. Karakteristik Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan BKPSDM Kota Baubau yang mengatakan bahwa : “Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil jelas sekali didalamnya mengatur masalah kedisiplinan, isinya mudah dipahami sehingga kita mudah dalam menerapkan aturannya. Di dalam peraturan tersebut dibahas mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi bagi aparatur sipil negara. Jadi setiap ASN memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan

sesuai dengan yang telah diatur didalam peraturan disiplin tersebut, serta larangan yang tidak boleh dikerjakan oleh aparatur sipil negara yang apabila dikerjakan akan diberikan sanksi”.

Dari wawancara dengan kepala bagian umum dan hasil observasi peneliti bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil mengandung isi yang mudah dipahami oleh pembaca. Dimana di dalamnya membahas mengenai 17 kewajiban yang harus dipatuhi oleh semua aparatur sipil negara, 15 larangan yang tidak boleh dilakukan, sanksi bagi para pelanggar aturan disiplin, dan tata cara pemberian sanksi, dan lainnya.

c. Lingkungan Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staf bagian umum yang mengatakan bahwa : “Dalam penerapan disiplin tergantung pada pribadi masing-masing, karena ada beberapa ASN yang datang ke kantor hanya untuk absen saja, setelah itu dia keluar nongkrong di warung kopi atau pulang kerumah, yang intinya saat jam kerja dia tidak sepenuhnya berada di kantor, karena dia tidak memikirkan tanggung jawab dan tugasnya, Jadi tergantung pribadi masing-masing ASN”.

Dari hasil diatas dapat dikatakan bahwa pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih ada pegawai yang belum menaati peraturan yang telah ditetapkan. Ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari individu aparatur sipil negara itu sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu,

penerapan disiplin aparatur sipil negara masih harus ditingkatkan lagi. Selain dari kurangnya kesadaran, faktor lain yang mempengaruhi penerapan disiplin yaitu pengawasan dari atasan, Seperti apa yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih kurang pengawasan dari atasan. Oleh sebab itu, karena kurangnya kontrol dari pimpinan itu sendiri pegawai jadi mempunyai banyak kesempatan untuk melakukan pelanggaran terhadap jam kerja, pegawai bisa dengan mudah keluar saat jam kerja ini disebabkan karena tidak adanya yang mengawasi.

Maka dari itu sangat di perlukan peningkatan pengawasan yang ketat dari seorang pimpinan agar dapat mencapai keberhasilan penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau. Ketaatan terhadap aturan kantor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau sudah dijalankan oleh pegawai disana. Mereka juga menggunakan seragam sesuai dengan apa yang telah disepakati, begitu juga apabila berhalangan hadir harus meminta izin kepada atasan. Walaupun dalam penggunaan kartu identitas masih ada pegawai yang tidak menggunakannya, dan dari atasan pun kurang menegur sehingga pegawai tidak takut untuk tidak menggunakannya lagi di hari selanjutnya. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa harus adanya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi

masyarakat, dan dari atasan harus lebih perhatian terhadap bawahannya agar tujuan yang dicita-citakan dapat tersampaikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya mengenai tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka penulis dapat membuat kesimpulan mengenai penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau, diuraikan sebagai berikut.

1. Penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau sudah diimplementasikan sejak Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikeluarkan. Dalam penerapannya masih sering terjadi pelanggaran disiplin pada bagian umum terutama dalam ketepatan waktu, masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, serta berada diluar kantor saat jam kerja bukan karna dinas. Kemudian, tidak semua pegawai taat terhadap aturan seperti tidak mengikuti apel, tidak menggunakan *name tag*, dan lainnya. Lalu, kurangnya kesadaran Aparatur Sipil Negara untuk menerapkan kedisiplinan tersebut dalam lingkungan kerjanya. Selain itu kurang tegasnya sanksi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran.
2. Belum optimalnya keberhasilan penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Baubau dikarenakan Peraturan Pemerintah

Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini merupakan peraturan yang sulit di implementasikan, karena sasaran kebijakan ini yaitu untuk mengubah perilaku seseorang untuk disiplin dalam menjalankan peraturan. Untuk mengubah perilaku serta kebiasaan seseorang membutuhkan waktu yang lama agar hasil yang didapat juga lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.W. Widjaja, 2006. *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, hlm. 113
- Anwar, Saiful, 2004. *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara*. Gelora Madani Press
- Anggara. Sahya, (2014), *Kebijakan Publik*, (Bandung : Pustaka Setia).
- Arikunto. Suharsimi, (2014), *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta).
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Hasibuan, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara).
- Muchsan, (1982), *Hukum Kepegawaian*, (Jakarta : Raja Bina Aksara,).
- , (2015), *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Cet, 9 (Edisi Revisi), (Jakarta : PT. Bumi aksara).
- Kardi. 1983. *Pemimpin (Leadership)*. Bogor. Poletia
- Livine, I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Oleh Imam Soedjono. Jakarta: Cemerlang.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Manullang, M. 1983. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan X. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mintzberg, Henry. 2003. *Structure in Five: Designing Effective Organization*. *Engelwood Cliffs*.
- Moeljarto, Trokrowinoto. 2000. *Pemberdayaan: Konsep, Implementasi dan Kebijakan*. Jakarta: CSIS.

- Moleo, Lexy J. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari. 1982. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Cetakan II. Jakarta: Erlangga.
- Prayudi. 1981. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rasyid, Ryaas. 2007. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru*. Yasrif Watampone. Jakarta.
- Riwu Kaho, Josef. 1991. *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rosdakarya Musanef, 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, hlm. 5
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetaklan Keenambelas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salulu, (1996), *Pengembangan Keputusan Strategik*, Cet,1, (Jakarta : Grasindo).
- Sinambela, LijanPoltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik:Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Singarimbun, Masri.1983. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survai*. LP3ES. Jakarta.
- Siswandi dan Indra Iman. 2009. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Edisis Kedua. Jakarta: Mitra Wicana Media.
- Sutrisno. Edy, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Medis Group,).73
- Soekanto, Soeryono. 1983. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas IndonesiaPress.
- , 1990. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sondang, Siagian P. 2008. *Pengantar Manajemen. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama.Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha. Miftah, (2014), *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Edisi Revisi), (Jakarta : PT. Raja Grafindo).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Baubau

Undang-Undang Nomor: 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang Nomor: 5 Tahun 2014 Tentang ASN

Undang-Undang Nomor: 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

PP Nomor: 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

PP Nomor: 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

KEPMENPAN Nomor: 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Publik

Perda Nomor: 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Baubau.

Peraturan Wali Kota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Situs Internet

<https://www.saturadar.com/2019/10/Pengertian-Disiplin.html>

<https://revolusimental.go.id/index.php/kabar-revolusi-mental/detail-berita-dan-artikel?url=disiplin-dikenali-diresapi-dilaksanakan>

<https://disperkimta.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pentingnya-disiplin-waktu-99>

<https://www.bkn.go.id/artikel/disiplin-pegawai-negeri-sipil>

<https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/A11A/2015/A.111.15.0009/A.111.15.0009-05-BAB-II-20190828120551.pdf>