

EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI BENGKULU

Robby Bahero Putra Dwiva
NPP. 29.0513

*Asdaf Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: Robbert.kigayo@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The author focuses on the effectiveness of disciplinary enforcement of the State Civil Apparatus (ASN) in the context of implementing ASN discipline at the National Unity and Political Agency of Bengkulu Province, because there are still civil servants who do not have awareness of discipline on the day-to-day rules. **Purpose:** This study aims to determine the implementation of ASN discipline, obstacles, and ways to overcome the implementation of ASN discipline in the National Unity and Political Agency of Bengkulu Province. The theory of effectiveness used according to Sondang P. Siagian (2019:21) using 4 (four) indicators, namely 1). Resources, funds, facilities and infrastructure 2). Quantity and quality of goods or services 3). Time limit to produce goods or services 4). Procedure for completing the task. **Method:** The method used is a qualitative method with the type of sociological juridical research. **Result:** The results showed that the implementation of ASN discipline at the National Unity and Political Agency of Bengkulu Province had implemented since Government Regulation number 94 of 2021, but still found disciplinary violations, obstacles in discipline, namely lack of strict sanctions, reduced ASN discipline, lack of facilities and infrastructure, lack of awareness of the employees of the Bengkulu Province National Unity and Political Agency, ways to overcome the discipline of civil servants continue to be carried out in order to improve the discipline of civil servants. **Conclusion:** The enforcement of discipline in the Bengkulu Province National Unity and Political Agency is quite good. It can be judged from the efforts that have been made even though the indications of violations found are still relatively minor. The Bengkulu Province National Unity and Political Agency has enforced employee disciplinary regulations in accordance with existing regulations. So that employees will be penalized if they violate it. However, it is still found that there are violations of discipline in the environment such as being late for work, going home ahead of schedule, not coming to work with strong reasons. So far, the violations that have occurred are still relatively light so that the actions taken are only verbal warnings with a persuasive approach.*

Keywords : *Effectiveness, Implementation of Discipline, State Civil Apparatus, National Unity Body and Politics of Bengkulu Province*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis fokus pada efektivitas penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka pelaksanaan disiplin ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu, karena masih terdapat oknum PNS yang belum memiliki kesadaran akan disiplin pada aturan hari masuk kerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin ASN, kendala, dan cara mengatasi pelaksanaan disiplin ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu. Teori efektivitas yang digunakan menurut Sondang P. Siagian (2019:21) dengan menggunakan 4 (empat) indikator yaitu 1). Sumber daya, dana, sarana, dan prasarana 2). Jumlah dan mutu barang atau jasa 3). Batas waktu untuk menghasilkan barang atau jasa 4). Tata cara untuk menyelesaikan tugas. **Metode:** Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan jenis penelitian yudiris sosiologis. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin ASN di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu sudah melaksanakan sejak Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021, tetapi masih di temukan pelanggaran disiplin, kendala dalam disiplin yaitu kurang tegasnya sanksi, berkurangnya kedisiplinan ASN, kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, kurangnya kesadaran pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu, cara mengatasi dalam disiplin PNS terus di lakukan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan PNS. **Kesimpulan:** Penegakan disiplin di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu sudah cukup baik. Dapat dinilai dari upaya yang telah dilakukan meskipun indikasi pelanggaran yang ditemukan masih tergolong ringan. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu sudah menegakkan peraturan disiplin pegawai berdasarkan dengan tata peraturan yang ada. Sehingga pegawai akan diberikan sanksi apabila melanggarnya. Meski demikian masih tetap saja ditemukan ada pelanggaran disiplin dilingkungan seperti terlambat masuk kerja, pulang mendahului jadwal tidak masuk kerja dengan alasan yang kuat. Sejauh ini pelanggaran yang terjadi masih tergolong ringan sehingga tindakan yang dilakukan baru sebatas teguran lisan dengan pendekatan persuasif.

Kata Kunci : Efektivitas, Pelaksanaan Disiplin, Aparatur Sipil Negara, Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik.

Disiplin adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena tuntutan dan ekspektasi masyarakat akan terus menginginkan pelayanan yang optimal dengan adanya para aparatur yang memiliki etos kerja tinggi, disiplin, serta konsisten dalam melaksanakan kewajibannya sebagai abdi negara mengingat negara sudah banyak mengeluarkan anggaran untuk pembiayaan gaji pegawai demi meningkatkan citra, kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menuju kearah profesionalisme dalam menunjang terciptanya pemerintahan yang baik. Namun ironis, masih ada ditemukan pegawai negeri di instansi-instansi pemerintahan yang tidak menjunjung tinggi peraturan disiplin pegawai, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat mempunyai posisi sangat strategis dan menentukan peranan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan justru malah mangkir dari hal tersebut. Sikap Aparat Sipil Negara (ASN) yang tidak disiplin dan tidak menunjukkan etos kerja yang baik.

Dengan adanya Aparat Sipil Negara (ASN) yang melanggar kedisiplinan pegawai tentu akan menjadi penghambat dan hal ini merupakan permasalahan bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya sebagai Perangkat Daerah yang membantu Gubernur sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 6 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah disebutkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dibidang Kesatuan Bangsa dan Politik, selain itu mempunyai tugas memberikan Pelayanan Penunjang Penyelenggaraan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Penulis telah mendapatkan informasi awal berupa data Rekapitulasi Perilaku Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu. Dari data tersebut tergambar bahwa masih ditemukan adanya pelanggaran disiplin PNS di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu. Data yang diperoleh penulis berdasarkan dokumentasi arsip Rekapitulasi Perilaku Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu. Pada Tabel 1.1 di bawah ini, menggambarkan mengenai temuan tindakan indisipliner dari PNS di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Perilaku Kerja Pegawai

NO	NIP/NAMA	TERLAMBAT	PULANG CEPAT	TIDAK MASUK
		JAM	JAM	HARI
1	2	3	4	5
1	19611007198703007/ AHMAT FAJRI	00:00:00	00:00:00	22
2	196808052007011061 / AKHMAD SAHRI	08:35:08	03:45:00	0
3	196207031985031008/BURHAN S, SOS	00:00:00	00:00:00	22
4	196608121987021002 / CHAIRIL ANWAR, S.Sos	00:00:00	00:00:00	0
5	196908201994031012 / DEVA AGUSTHA, M.H.	01:40:35	00:00:00	0
6	197407122003122003 / DEWI ANDRIANI, SE	00:00:00	00:00:00	0

1	2	3	4	5
7	197401152006042004 / DIANA LITIANI, S.SOS	00:00:00	02:15:00	0
8	196408081983071001 / DIN IKWAN, S.Sos	08:06:29	24:00:00	0
9	197110311991011001 / Drs. KHAIRIL ANWAR, M.Si	00:00:00	00:00:00	0
10	196610051992031008 / DRS. R ADEHAPRIWIJAYA	07:37:51	00:00:00	0
11	196507011991021001 / Drs. TARMIZI M	04:18:48	00:00:00	0
12	198705282010012010 / DWI MELI FITRIYANI, SE	03:34:59	00:00:00	0
13	19811011991021001/EDMON TIRTANA, S.SOS	00:00:00	00:00:00	0
14	196407231986031005 / ENDANG SURYA	00:00:00	00:00:00	0
15	198112042009032001 / EVA NOFALINDA, A.MD	00:00:00	00:00:00	0
16	197704281997031005 / FAISHAL, SE, M.M.	00:00:00	02:15:00	0
17	1961111221983031007/FARIANZORI, SH	00:00:00	00:00:00	22
18	196706231991011001 / GAZALI, S.Sos	00:00:00	00:00:00	0
19	198103022006041007 / GUSTIAN, S.Sos	00:00:00	00:00:00	0
20	198203032006041015/HADI MARWAN, SH	00:00:00	00:00:00	22
21	198407122006041006 / HERU KUSWANTO, S.Sos	00:00:00	00:24:38	0
22	196803282006041001 / IBRAN SARKAWI, S.Ag	00:00:00	00:00:00	0
23	197810061998032001 / IDAYA ERLINA, S.SOS	00:58:13	00:00:00	0
24	197407151994021001 / INDRA YULIANTO	06:52:46	06:45:00	0
25	196508131989031007 / IRMIDI, S.Pd, M.Pd	00:00:00	00:00:00	0
26	196705071989021001 / ISKANDAR	00:07:09	00:00:00	0
27	196311101985081003 / JAMALUDDIN, S.Mn	06:03:43	00:00:00	0
28	198109242010011007 / JHON RISMAN PURBA, S.S M.Si	00:19:05	00:00:00	0
29	198011042008011002 / JOKRIANTO, SH	00:00:00	00:00:00	0
30	196807191997031002/ KASMAN WINAHYU, SH	00:00:00	00:00:00	0
31	196101031985032002/ KHAIRANI	00:00:00	00:00:00	22
32	196703231991032007 / KURMAWATI, S.Sos	00:00:00	00:00:00	0
33	197905292006042006 / LENI MARLINA, SE	00:00:00	00:00:00	0
34	197310212006042002 / LINDA OKTAVIANE, S.Sos	06:59:34	00:00:00	0
35	196203271981031002/MARPAMING	04:15:00	00:00:00	0
36	197110221995031002 / MIFTARUL ILMIM, S.Sos, M.Si	01:15:00	00:00:00	0
37	198404212006041004 / MUHAMMAD AFRIZAL, S.Sos	00:00:00	00:00:00	0
38	197004281991011001/MUHAMMADIRSAN, S. Sos,M.Si	00:38:16	00:00:00	2
39	197901032007011024 / NANANG SURYANA, S.Sos	02:03:34	02:15:00	0
40	196409081990021001 / NASRANDI, SH	04:23:10	00:00:00	0
41	196410141987032004 / NELAPATMIYATI, S.Sos	00:16:26	00:00:00	0
42	197811272006041013 / NOPRIADI, S.SOS	00:00:00	00:00:00	0
43	197611012006042003 / NOVITA KURNIATI, SE	01:03:50	00:00:00	0
44	199305232015072001 / RAFIKA WULANDARI, S.STP., M.A.P.	01:30:07	00:00:00	0
45	197512042009042001 / RENI MULYANTI, SP	00:00:00	00:00:00	0
46	197310202008042001 / ROBIYANTI, S. Sos	00:00:00	00:00:00	0
47	196808261990032003/SABARINA BR SINULINGGA, SE	04:15:00	00:00:00	0
48	197509102005021003 / SAFRIYANTO, S.Kom	00:34:30	00:00:00	1
49	197506212002121005 / SOBIRIN, SE	00:00:00	03:45:00	0
50	196411031989011001 / SUDI WALUYO, S.Sos	04:15:00	00:00:00	0
51	197312181994032005 / SULASTI	00:40:32	00:00:00	0
52	196311121987021001 / SUPANGAT	00:01:07	02:15:00	0

1	2	3	4	5
53	197904202008041001 / SYONI KLAI, SE	00:00:00	00:00:00	0
54	196208071982031009/TERUNA JAYA	00:00:00	00:00:00	22
55	199103082015012001 / TIARA SUDARMA, S.I.Pust	00:09:20	00:00:00	0
56	198204052006042029 / TRESNA HASTUTY, SH	00:00:00	02:15:00	0
57	197304291992031001 / YAN SYAFRIZAL, SE	00:00:00	00:00:00	0
58	198605192011012006 / YUSMANELI, SE	00:00:00	00:00:00	0
59	196804082007011003 / ZAHRONI, S.Sos	00:11:0000	00:00:00	0

Sumber : Diolah oleh Penulis 2021

Berdasarkan tabel 1.1 penulis mendapat gambaran bahwa masih ditemukan adanya oknum PNS yang tidak memiliki kesadaran akan disiplin pegawai pada aturan hari masuk kerja. Terlihat dari data tersebut jumlah pegawai yang pernah terlambat sebanyak 35%, jumlah pegawai yang pulang lebih cepat sebanyak 5,9%, Persentase tersebut ditarik dari jumlah keseluruhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu. Padahal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang sudah diperbarui menjadi No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah diatur secara tegas mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut permasalahan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tergambar pada Tabel 1.1 menjadi tantangan tersendiri bagi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu agar melakukan langkah strategis untuk menyelesaikan masalah tersebut. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu dengan judul **"Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu"**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ditemukan adanya oknum PNS yang tidak memiliki kesadaran akan disiplin pegawai pada aturan hari masuk kerja. Terlihat dari tabel 1.1 , data jumlah pegawai yang pernah terlambat sebanyak 35%, jumlah pegawai yang pulang lebih cepat sebanyak 5,9%, Persentase tersebut ditarik dari jumlah keseluruhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.

1.3. Penelitian Terdahulu

Salah satu upaya peneliti dalam menambah pengetahuan atau mendapatkan referensi terkait permasalahan yang akan diteliti adalah dengan melakukan pengumpulan, penggalian, dan penggunaan penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya ini, terdapat persamaan dan perbedaan yang memiliki keterkaitan dengan tujuan penelitian yang dilakukan. Penelitian Widya Eko Oktaviani berjudul Implementasi PP 53 Tahun 2010 di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu, menemukan bahwa Implementasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan, namun belum dilaksanakan secara optimal karena masih ada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Penelitian Yulita Rosalina yang berjudul Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013), masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS sehingga memperburuk citra birokrasi negara Indonesia dan kinerja dari PNS itu sendiri. Upaya-upaya dalam meningkatkan disiplin PNS terus dilakukan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan PNS itu sendiri. Penelitian Resti Retno Sarining

Isyanto yang berjudul Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menemukan bahwa pelaksanaan disiplin PNS di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sudah melaksanakan sejak Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010, tetapi masih di temukan pelanggaran disiplin PNS, kendala dalam disiplin PNS yaitu kurang tegasnya sanksi, luntarnya kedisiplinan PNS, kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, kurangnya kesadaran pegawai disnaker kabupaten pemalang, cara mengatasi dalam disiplin PNS terus di lakukan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan PNS.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas.

1.5. Tujuan

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kendala dan permasalahan yang menghambat Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengatasi kendala dalam penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.

II. METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan deskriptif yaitu hasil penelitian ini nantinya akan memberikan gambaran atau mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat. Penelitian saat ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan akses data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teori menurut Sondang P. Siagian (2019:21) terdapat 4 (empat) indikator yang dapat dijadikan pedoman dalam mengukur efektivitas, yaitu sebagai berikut:

1. Sumber Daya, Dana, Sarana dan Prasarana

- a. **Sumber Daya**, Hasil wawancara bersama Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menyatakan bahwa “Selama proses berjalannya penegakkan disiplin pegawai disini hasil pendampingan dan pengawasan selama saya menjabat sebagai Kaban tidak ditemukan adanya pelanggaran berat. Pun adanya pelanggaran masih dikategorikan ringan. Bisa kami tangani dengan pendekatan persuasif, bicara empat mata supaya lebih humanis”. Sehingga dalam penerapan aturan- aturan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

Provinsi Bengkulu sudah berjalan dengan baik dan pegawai dianggap telah mematuhi aturan-aturan yang ada.

b. **Anggaran yang Dikeluarkan Untuk Pembinaan Disiplin Pegawai**, Hasil wawancara bersama Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menyatakan bahwa “Untuk anggaran yang dikhususkan untuk pembinaan mental disiplin pegawai belum ada, tapi untuk kegiatan-kegiatan capacity building agar menjadi pegawai yang profesional sering kami dilibatkan baik kegiatan dari badan ini sendiri maupun kegiatan diluar sehingga pegawai dapat belajar banyak dari adanya kegiatan tersebut”. Dapat dilihat bahwa belum ada anggaran yang digunakan khusus untuk pembinaan mental disiplin pegawai, namun Badan Kesatuan Bangsa dan Politik rutin untuk mengadakan kegiatan capacity building dengan harapan agar dapat menjadi wadah pembelajaran bagi pegawai untuk mengasah diri menjadi profesional.

c. **Tersedianya Sarana Prasarana Yang Dibutuhkan Dalam Penegakan Disiplin Pegawai**, Hasil wawancara bersama Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menyatakan bahwa “Sejauh ini sarana yang paling berpengaruh pegawai ya dengan adanya sistem finger print, meskipun masih ada juga pegawai yang mengakali sistem ini. Pegawai yang *work from home* juga kami wajibkan melakukan *share location* agar memastikan mereka siap menerima perintah tugas. Selain itu kendaraan dinas juga harus tersedia sebagai sarana yang membantu pergerakan mobilisasi agar dapat menuju ke lokasi tugas tepat waktu”. Fasilitas kantor yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu sebenarnya sudah mencukupi, hanya saja penggunaannya belum dimaksimalkan dengan baik.

2. **Jumlah dan Mutu Barang atau Jasa**

a. **Produktivitas ASN**, Hasil wawancara dengan salah satu masyarakat selaku Ketua Asosiasi Kuli Bangunan Bengkulu menyatakan bahwa “Kami membutuhkan payung hukum terhadap keberadaan kami, jadi saya datang kesini untuk mendaftarkan organisasi ini supaya diakui keberadaannya dan tidak dipandang sebelah mata. Saya ngobrol panjang jdan mendapat wejangan dari bapak Deva selaku Kepala Bidang Komunikasi, Politik, dan Kemasyarakatan mengenai legalisasi organisasi agar visi misi kami dapat lebih terprogram”. Produktivitas dan pelayan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu terbilang cukup baik, hanya saja perlu untuk terus ditingkatkan agar optimalisasi pelayanan dan Ormas, LSM serta Partai Politik di Provinsi Bengkulu dapat terkontrol dan terarah.

3. **Batas Waktu Untuk Menghasilkan Barang atau Jasa,**

a. **Waktu yang Diperlukan Untuk Mencapai Tujuan**, Hasil wawancara dengan Kepala subbagian umum dan kepegawaian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menyatakan bahwa “Untuk sebagai acuan dalam mendisiplinkan diri tentunya disini kami punya prinsip disiplin kerja. Seperti waktu hadir, istirahat, dan pulang harus konsiten dengan peraturan yang sudah diketahui bersama selain itu dalam produktivitas kerja juga kami menerapkan pembatasan waktu dalam menyelesaikan tugas agar tidak terlalu banyak istirahat buang waktu”. Adanya prinsip kerja yang diterapkan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu dapat membuat pegawai memiliki acuan untuk tetap selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja dan mengurangi pelanggaran dalam bekerja, sehingga tujuan dari adanya disiplin akan tercapai.

4. Tata Cara Penegakan Disiplin

a. Pedoman Kerja, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu juga memiliki prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan sehingga tingkat disiplin dapat berjalan dengan baik. Adanya prinsip kerja yang diterapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu dapat membuat pegawai memiliki acuan untuk tetap selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja dan mengurangi pelanggaran dalam bekerja sehingga tujuan dari adanya disiplin preventif akan tercapai. Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu datang ke kantor tepat waktu dan teratur khususnya PNS yang telah mengikuti aturan yang ditetapkan dengan datang ke kantor tepat waktu dibuktikan dengan pengabsenan yang dilakukan. Namun saat ini dimasa pandemi virus covid19 pengabsenan dilakukan secara tertulis dan sebelum pandemi pengabsenan dilakukan menggunakan ceklok. ASN selama hari kerja sudah menggunakan pakaian sesuai dengan aturan serta dalam melayani ataupun dalam menyelesaikan pekerjaan dikatakan cepat dan baik.

3.2. Kendala Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.

Kendala yang menghambat Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu antara lain sebagai berikut kurang tegasnya sanksi yang secara tidak langsung juga berdampak pada berkurangnya kedisiplinan tersebut. Selain itu keterbatasan sarana prasarana yang kurang memadai juga berdampak pada menurunnya motivasi kerja yang berbanding lurus dengan turunnya kesadaran akan kedisiplinan dilingkungan kerja pegawai.

3.3. Upaya Mengatasi Kendala

Dalam mengatasi beberapa kendala penegakan disiplin aparatur sesuai dengan fakta-fakta atau data-data yang peneliti dapatkan di lapangan. Berbagai macam upaya tersebut diantaranya dengan penegakan sanksi yang tegas apabila seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin, menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang baik agar antar pegawai saling memberikan pengaruh positif, penambahan fasilitas sarana dan prasarana serta perawatan berjangka terhadap fasilitas sarana dan prasarana tersebut agar dapat digunakan secara optimal, serta menanamkan kedisiplinan dari mental dan pola pikir perorangan pegawai. pelatihan mental dan disiplin yang bertujuan memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pada operasionalisasi konsep, peneliti menggunakan teori dari Sondang P. Siagian (2019:21) Untuk dapat mengukur, menilai dan mengetahui efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu, Pengukuran efektivitas kinerja perlu dilakukan secara berkesinambungan, hal tersebut dilakukan sebagai langkah mengantisipasi kendala-kendala yang dihadapi dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah elemen utama dari terlaksananya disiplin pegawai. Berjalannya suayu pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawainya dan selain itu disiplin juga merupakan indikator yang menunjukkan tanggungjawab yang pegawai dalam bekerja. Kenyataan di lapangan menunjukkan masih ditemukan adanya pelanggaran disiplin oleh pegawai, mulai dari jajaran staf hingga para pejabat didapati oknum yang baik sengaja maupun tidak melakukan pelanggaran

disiplin ini. Tentunya hal ini berdampak negatif terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu. Unsur yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah kedisiplinan. Agar dapat merealisasikan visi misi organisasi hal pertama yang harus dilakukan adalah penegakan disiplin. Selain itu indikator cerminan pertanggung jawaban seorang PNS juga diawali dengan kesadaran disiplin. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu sudah berusaha menegakkan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sejak peraturan itu disahkan. Pada peraturan tersebut mengandung banyak ketentuan yang mengatur mengenai disiplin, berbanding lurus dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. ketika mengklasifikasikan jenis hukuman disiplin wajib mempertimbangkan segala sesuatunya dengan baik kesesuaian antara pelanggaran yang dilakukang dengan sanksi yang akan diberikan berdasarkan ketentuan peraturan yang ada.

Dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya mengenai kewajibandan apa saja yang tidak diperkenankan untuk dilakuan beserta ketentuan sanksi apabila terbukti terjadi adanya pelanggaran. Maksud dari adanya penjatuhan hukuman disiplin ini pada dasarnya adalah untuk memberikan pembelajaran bagi para pegawai baik yang telah maupun belum melakukan pelanggaran sehingga dapat membatasi dirinya dalam berbuat sesuatu terutama segala sesuatu yang terkait disiplin. Secara jelas dan tegas dalam peraturan tersebut memuat segala sesuatu mengenai apa yang diperbolehkan maupun dilarang beserta sanksi terhadap ditemukannya indikasi pelanggaran. Maksud dan tujuannya adalah agar menjadi pedoman dan acuan bagi penegak hukum yang nantinya akan menentukan penjatuhan sanksi bagi para pelanggar kebijakan. Selain itu adanya peraturan ini juga menjadi pembatas kewenangan bagi para penegak hukum dalam memberikan kebijakan, dalam mengambil sebuah keputusan tentunya harus dipertimbangkan klasifikasi ringan beratnya sebuah pelanggaran, jenis hukuman yang diberikan, serta dampak yang akan terjadi dari penjatuhann hukuman tersebut. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu sudah menegakkan peraturan disiplin pegawai berdasarkan dengan tata peraturan yang ada. Sehingga pegawai akan diberikan sanksi apabila melanggarnya. Meski demikian masih tetap saja ditemukan ada pelanggaran disiplin dilingkungan seperti terlambat masuk kerja, pulang mendahului jadwal tidak masuk kerja dengan alasan yang kuat. Sejauh ini pelanggaran yang terjadi masih tergolong ringan sehingga tindakan yang dilakukan baru sebatas teguran lisan dengan pendekatan persuasif. Meskipun sudah berupaya menegakkan disiplin di lingkungan kantor, namun upaya tersebut dapat dikatakan belum maksimal dibuktikan dengan masih ditemukan kendala dalam proses penegakan sehingga menjadi penghambat dalam produktifitas capaian kinerja. Tentunya hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : kurang tegasnya sanksi yang secara tidak langsung juga berdampak pada berkurangnya kedisiplinan tersebut. Selain itu keterbatasan sarana prasarana yang kurang memadai juga berdampak pada menurunnya motivasi kerja yang berbanding lurus dengan turunnya kesadaran akan kedisiplinan dilingkungan kerja pegawai. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penegakan disiplin diantaranya dengan penegakan sanksi yang tegas apabila seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin, menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang baik agar antar pegawai saling memberikan pengaruh positif, penambahan fasilitas sarana dan prasarana serta perawatan berjangka terhadap fasilitas sarana dan prasarana tersebut agar dapat digunakan secara optimal, serta menanamkan kedisiplinan dari mental dan pola pikir perorangan pegawai. pelatihan mental dan disiplin yang bertujuan memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil dari pembahasan yang ada pada bab sebelumnya, peneliti berhasil merangkum kedalam tiga poin sebagai berikut :

1. Penegakan disiplin di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu sudah cukup baik. Dapat dinilai dari upaya yang telah dilakukan meskipun indikasi pelanggaran yang ditemukan masih tergolong ringan. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu sudah menegakkan peraturan disiplin pegawai berdasarkan dengan tata peraturan yang ada. Sehingga pegawai akan diberikan sanksi apabila melanggarnya. Meski demikian masih tetap saja ditemukan ada pelanggaran disiplin dilingkungan seperti terlambat masuk kerja, pulang mendahului jadwal tidak masuk kerja dengan alasan yang kuat. Sejah ini pelanggaran yang terjadi masih tergolong ringan sehingga tindakan yang dilakukan baru sebatas teguran lisan dengan pendekatan persuasif.
2. Meskipun sudah berupaya menegakkan disiplin di lingkungan kantor, namun upaya tersebut dapat dikatakan belum maksimal dibuktikan dengan masih ditemukan kendala dalam proses penegakan sehingga menjadi penghambat dalam produktifitas capaian kinerja. Tentunya hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : kurang tegasnya sanksi yang secara tidak langsung juga berdampak pada berkurangnya kedisiplinan tersebut. Selain itu keterbatasan sarana prasarana yang kurang memadai juga berdampak pada menurunnya motivasi kerja yang berbanding lurus dengan turunnya kesadaran akan kedisiplinan dilingkungan kerja pegawai.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penegakan disiplin diantaranya dengan penegakan sanksi yang tegas apabila seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin, menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang baik agar antar pegawai saling memberikan pengaruh positif, penambahan fasilitas sarana dan prasarana serta perawatan berjangka terhadap fasilitas sarana dan prasarana tersebut agar dapat digunakan secara optimal, serta menanamkan kedisiplinan dari mental dan pola pikir perorangan pegawai. pelatihan mental dan disiplin yang bertujuan memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin.

Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian yang hanya 2 minggu. Waktu yang singkat tersebut menyebabkan penelitian yang dilakukan terhadap Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu menjadi kurang maksimal.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).

Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu, sehingga dapat memberikan data yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Hadi Prabowo, M.M selaku Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri
2. Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan.
3. Ibu Rizki Amalia, S.STP., M.AP selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.
4. Bapak Drs. Haryanto., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Dra. Ni Gusti Made Ayu Ambarawati., M.Si selaku dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Prof. Dr. Tjahya Supriatna, SU selaku dosen Penguji yang telah memberi koreksi, saran serta masukan untuk mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar, Pelatih, Pengasuh dan Civitas Akademika IPDN yang telah memberikan pembelajaran selama melaksanakan pendidikan di IPDN.
8. Pemerintah Provinsi Bengkulu yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis khususnya Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu serta seluruh pegawai Badan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Bengkulu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A. W. Widjaja, 2006. *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali. Dessler Gary, 1970. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 10.
- Creswell, Jhon W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penj. Achmad fawaid. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hani Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta.
- Hasibuan,(2015), *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Cet, 9 (Edisi Revisi), (Jakarta : PT. Bumi aksara).
- Kumar, Ranjit. 2011. *Research Methodology*. New Delhi, India: SAGE.
- Neuman, W.L. (2006), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach*, 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Rosdakarya Musanef, 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung. W.J.S Poerwadarminta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Situmorang, Victor M dan Juhir, Jusuf. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994)
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodelogi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.