

**EFEKTIVITAS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA MASA COVID-19 DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN MURAO JAMBI PROVINSI JAMBI**

Roby Aryan Aswadi

NPP. 29.0369

Asdaf Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: roby.aryan.aswadi@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): The smooth running of government and the implementation of national development depends on the perfection of civil servants. To ensure the smooth running of government and the implementation of national development, supervision is carried out on the performance and behavior of civil servants. With the supervision, civil servants are required to be disciplined in carrying out their duties. Civil servants must be able to become role models for the community by providing a good image, and not violating the law. In the midst of the COVID-19 pandemic, there have been various disciplinary changes for civil servants. **Purpose:** In this article, we analyze the effectiveness of implementing civil servant discipline during the COVID-19 pandemic at the Regional Personnel Agency of Muaro Jambi Regency in implementing Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 concerning Civil Servant Discipline. The conceptual model uses Effectiveness theory according to Sutrisno with dimensions consisting of productivity, efficiency, satisfaction, adaptation, and development through analysis of aspects of work quantity, work quality, time, employee benefits and positive/negative employee attitudes. **Methods:** This study uses a qualitative descriptive method that seeks to understand the problem based on facts about the reality that is at the research locus through data triangulation techniques with 10 informants, data collection techniques through review of relevant documents and non-participant observations. **Results:** This study shows that the effectiveness of implementing discipline during the Covid-19 period at the Muaro Jambi BKD office is still not good, this can be seen from the violations committed by the target group or from implementing disciplinary policies at the Regional Personnel Agency of Muaro Jambi Regency, Jambi Province. **Kesimpulan:** Where there are factors inhibiting the effectiveness of implementing civil servant discipline during the Covid-19 period at the Muaro Jambi Regency BKD office, including changes in work governance, changing work methods, employee fraud, lack of facilities and infrastructure, and unprofessional human resources. Efforts to overcome barriers to effectiveness in the application of civil servant discipline during the Covid-19 period at the BKD office in Muaro

Jambi Regency are improving better communication, imposing strict sanctions, and increasing employee discipline with a fingerprint attendance system.

Keywords: Discipline, Civil Servants, COVID-19, Muaro Jambi Regional Personnel Agency

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri sipil. Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional, maka dilakukan pengawasan terhadap kinerja dan perilaku pegawai negeri. Dengan adanya pengawasan, PNS dituntut untuk disiplin dalam menjalankan tugasnya. PNS harus dapat menjadi panutan masyarakat dengan memberikan citra yang baik, dan tidak melakukan pelanggaran hukum. Ditengah pandemic covid-19 terdapat berbagai perubahan disiplin bagi para pegawai negeri sipil. **Tujuan:** Dalam artikel ini menganalisis efektifitas penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada masa pandemic COVID-19 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Model konseptual menggunakan teori Efektivitas menurut Sutrisno dengan dimensi yang terdiri dari produktivitas, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan pengembangan melalui analisis dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu, keuntungan pegawai dan sikap positif/ negatif pegawai. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang berusaha untuk memahami masalah berdasarkan fakta tentang kenyataan yang berada pada lokus penelitian melalui teknik triangulasi data dengan informan sebanyak 10 orang, teknik pengumpulan data melalui telaahan dokumen yang relevan dan pengamatan non partisipan. **Hasil/Temuan:** Penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas penerapan disiplin pada masa Covid-19 di kantor BKD Muaro Jambi masih belum baik hal tersebut dilihat dari masih saja terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh kelompok sasaran ataupun dari pelaksana kebijakan disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi. **Kesimpulan:** Dimana terdapat faktor penghambat efektifitas penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada masa Covid-19 di kantor BKD Kabupaten Muaro Jambi, antara lain terjadinya perubahan tata kelola kerja, metode pekerjaan yang berubah, terjadinya kecurangan pegawai, kurangnya sarana dan prasarana, dan SDM yang kurang professional. Adapun upaya-upaya dalam mengatasi hambatan efektifitas dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada masa Covid-19 di kantor BKD Kabupaten Muaro Jambi adalah meningkatkan komunikasi yang lebih baik, pemberian sanksi yang tegas, dan meningkatkan disiplin pegawai dengan system absensi *fingerprint*.

Kata kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, COVID-19, Badan Kepegawaian Daerah Muaro Jambi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi ini berdampak perubahan seluruh tatanan kehidupan yang lebih waspada dan sangat ditekankan pada menjaga jarak atau social distancing, hal tersebut merubah seluruh pola kebiasaan masyarakat, layaknya transformasi sistem penyelenggaraan hingga prosedural kinerja aparat pemerintah yang tidak bisa bertatap muka langsung dengan masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan penduduk. Dalam menunjang pelayanan publik oleh aparatur pemerintah menggambarkan kewajiban yang harus terus dilaksanakan yang mana jadi suatu tolak ukur keberhasilan birokrasi pemerintahan. Keberhasilan tersebut dilatar belakangi oleh sebagian faktor pendukung, salah satunya mempengaruhi besar adalah kualitas sumber daya manusia atau aparatur pemerintah berkinerja pada instansi tersebut sebagaimana yang diuraikan pentingnya aparatur dalam pelayanan tercermin dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam keberhasilan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dalam menjalankan tugas pelayanan diharuskan untuk dapat memberikan contoh mengenai efektivitas penerapan kedisiplinan bekerja. Kedisiplinan merupakan bentuk usaha menanamkan nilai serta pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan buat mentaati peraturan-peraturan yg berlaku. Indikator berasal kedisiplinan kerja ialah tujuan serta kemampuan bekerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, hukuman hukuman, ketegasan dan hubungan humanisme.

BKD Kabupaten Muaro Jambi adalah lembaga Teknis daerah, yg membantu Bupati saat melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantu fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian, yg mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan urusan Pemerintahan daerah pada melakukan penyusunan dan aplikasi kebijakan daerah pada bidang Kepegawaian yg memiliki fungsi serta tujuan sehubungan menggunakan urusan kepegawaian wilayah, dimana hal tadi ialah ujung tombak pada reformasi birokrasi yang pada terapkan secara nasional. Kedisiplinan ASN menurun dampak adanya pandemic covid-19. Hal ini bisa dipandang dari menurunnya absensi kehadiran serta kantorpun terpantau sepi disaat jam kerjanya ASN. Absensi juga merupakan salah satu tolak ukur berasal metode pengembangan karyawan. pada hal ini, buat mencapai keselarasan maka diharapkan adanya absensi yang bisa menegakkan kedisiplinan pegawai negeri sipil. Adapun upaya pengembangan yg dilakukan buat mendisiplinkan pegawai negeri sipil antara lain melakukan aktivitas absensi menggunakan cara menggunakan absen elektronika. Kantor Badan Kepegawaian Kab. Muaro Jambi mempunyai 2 *fingerprint* yaitu *fingerprint* Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan *fingerprint* pegawai honorer. sehingga tidak hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja yg menerima tuntutan untuk mempunyai sifat disiplin melainkan juga dengan pegawai honorer. namun, di pandemi covid-19 saat ini yg sedang melanda Indonesia, mengakibatkan terjadinya perubahan struktur tata kelola pemerintahan pada banyak sekali aspek. salah satunya pula terjadi di lingkungan kantor Badan Kepegawaian Kab. Muaro Jambi.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan menyimpulkan efektivitas penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada masa Covid-19 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi. Dalam rangka menciptakan organisasi yang efektif dibutuhkan penerapan disiplin kerja seorang pegawai. Permasalahan yang terjadi di ruang lingkup Kantor Badan Kepegawaian Daerah salah satunya dikarenakan perubahan disiplin waktu kehadiran, absensi dan pulang lebih awal Pegawai Negeri Sipil semenjak pandemi Covid-19 yang salah satunya terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi. Berdasarkan pemaparan tersebut indentifikasi masalah yang diperoleh sebagai berikut ,yaitu terjadinya perubahan kedisiplinan pegawai, metode dan jam kerja yang berubah, terjadinya kecurangan pegawai, dan SDM yang kurang professional.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks efektivitas maupun dalam konteks penerapan disiplin. Penelitian pertama oleh Muhammad Arifin (2021) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui *Efektifitas Absensi Online dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya pada saat Pandemi Covid-19*. Hasil penelitian ini adalah Pemantuan pada program absensi online di kantor imigrasi sudah dilaksanakan dengan baik oleh pihak kepegawaian dan umum. Dari hasil rekap data absensi pegawai akan dilakukan evaluasi agar dapat menjadi perhitungan jam masuk dan pulang kerja dilihat dari masuk dan telatnya pegawai untuk melakukan absensi yang kemudian akan dilakukan pemotongan tunjangan. Selanjutnya oleh Aiza Luthfia (2020) melakukan penelitian Implementasi Kebijakan *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan*. Hasil penelitian ini adalah Implementasi kebijakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil Masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Alalak bahwa dalam beberapa indikator telah berkinerja dan bersinergi dengan baik. Namun, masih terdapat kekurangan salah satu kekurangan tersebut adalah belum menerapkan pemberian insentif untuk pegawai dan penyediaan fasilitas masih belum maksimal dalam menunjang kinerja pegawai di Masa pandemi Covid-19 secara maksimal. Selanjutnya oleh Risa Putri Maisaroh (2020) melakukan penelitian *Pengaruh Penggunaan Presensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi*. Hasil penelitiannya adalah Dari hasil Rekapitulasi absen fingerprint pada Januari 2020 menjelaskan bahwa fingerprint mampu meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Kedua, Penggunaan presensi Online yang di terapkan selama pandemi covid-19 telah di lakukan penelitian dan telah dilakukan uji statistik dengan bantuan aplikasi SPSS 24 yang dinyatakan bahwa presensi online memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi dengan perhitungan R square sebesar 0.29. Artinya presensi online dapat memberikan pengaruh sebesar 29% dalam peningkatan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni menganalisis efektivitas penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada masa Covid-19 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi, metodenya yang digunakan menggunakan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan pendapat dari Sutrisno mengenai teori efektivitas.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Efektivitas Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Masa Covid-19 Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi, mengetahui dan menganalisa hambatan Efektivitas Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Masa Covid-19 Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi, serta mengetahui dan Menganalisa Upaya Mengatasi Hambatan Efektivitas Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Masa Covid-19 Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif bertujuan untuk menganalisis Efektivitas Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Masa Covid-19 di Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Muaro Jambi. Metode kualitatif akan membuat hubungan eksklusif antara peneliti dengan sasaran penelitian sehingga bisa memperoleh data lengkap untuk proses analisis menjadi lebih mendalam.

Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan jenis data primer dan sekunder. Adapun informan penelitian terdiri Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur&Penghargaan, Kepala Sub Bidang Penilaian&Evaluasi Kerja, Kepala Sub Bidang Disiplin, dan Staf dengan pengambilan data informan ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara semiterstruktur, studi kepustakaan serta dokumentasi. Adapun analisisnya menggunakan pendapat dari Sutrisno mengenai teori efektivitas. Untuk menganalisis teori tersebut digunakan teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, serta verifikasi. Selanjutnya data diperiksa dengan menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan uji kredibilitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menyimpulkan efektivitas penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada masa Covid-19 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi menurut pendapat dari Sutrisno mengenai teori efektivitas yang terdiri atas produktivitas, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan pengembangan. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Produktivitas

Adanya Covid-19 ini berdampak besar bagi seluruh masyarakat, termasuk Aparatur Sipil Negara. Sebagai efek dari perubahan kehidupan sosial, pandemi Covid-19 ini juga membawa dampak terhadap sistem kerja ASN di Indonesia yang kemudian juga akan mempengaruhi kedisiplinan ASN. Salah satu faktor rendahnya produktivitas ASN adalah permasalahan disiplin kerja. Maka dari itu perlu ditingkatkan kemampuan ASN agar mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

a. Kuantitas Kerja

Hal ini berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, salah satunya dalam hal ketepatan waktu bekerja sehingga dapat mengefektifkan waktu bekerja dan hasil yang didapat tepat dan cepat. Dalam hal ini kuantitas kerja pegawai menurun yang disebabkan adanya pandemi Covid-19. Tetapi pegawai tetap melakukan pekerjaan sesuai tupoksinya walaupun sebenarnya keadaannya tersebut bisa dibilang cukup berat karena kuantitas jumlah pegawai tergolong sedikit, tetapi beban pekerjaan tersebut dibantu dengan kualitas kerja pegawai yang baik sehingga setiap pekerjaan dan tanggung jawab dapat tetap diselesaikan. Namun walaupun adanya perubahan sistem kerja yang disebabkan pandemi covid-19 yang dapat memicu berkurangnya kuantitas kerja masih dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan sangat berpengaruh dalam kualitas kerja pegawai. Dimana efektivitas dan efisiensi kerja, kehadiran atau absensi kerja, ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan kerja dan tanggung jawab dalam bekerja berpengaruh pada kualitas kerja. Dalam pelaksanaannya didapatkan data rekapitulasi pelanggaran disiplin kerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi pada tahun 2020 sampai tahun 2021 dimana pada tahun 2021 dengan total pelanggaran keterlambatan sebanyak 864 kali, pelanggaran pulang cepat 789 kali, dan pelanggaran ketidak hadiran 295 kali. Sedangkan pada tahun 2020 total pelanggaran keterlambatan 761 kali, pulang cepat 705 kali, pelanggaran tidak hadir 301 kali. Hal tersebut menjelaskan bahwa pelanggaran-pelanggaran disiplin seperti ketidakhadiran, telat masuk dan pulang cepat masih terbilang cukup tinggi. Hal itu menandakan bahwa penerapan disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi masih tergolong belum cukup baik.

3.2. Efisiensi

Efisiensi kerja memfokuskan perhatian atas siklus keseluruhan dari *Input – Process – Output* dimana ini merupakan langkah yang dapat diambil dalam menjaga keseimbangan antara jumlah pegawai yang digunakan dengan jumlah produksi yang dihasilkan. Ketika keadaan yang terjadi seperti di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi setelah adanya pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi keefisienan kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor dengan jam kerja yang terbatas dan berkurang serta pekerjaan yang bertambah hal tersebut bisa saja mempengaruhi perubahan kinerja

pegawai. Dalam hal ini, waktu kerja yang ditetapkan dan keuntungan yang didapatkan oleh pegawai dapat berpengaruh dengan efisiensi kerja.

a. Waktu kerja yang ditetapkan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada Bab II Pasal 4 yang berisi tentang kewajiban pegawai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Untuk aturan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja pegawai, Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi telah mengeluarkan instruksi Bupati Muaro Jambi Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Peningkatan Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi yang memuat ketentuan jam kerja. Ada beberapa penyebab yang menyebabkan beberapa keadaan dimana terkadang disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi masih kurang baik sehingga menyebabkan hasil kerja berjalan kurang efisien. Hal tersebut, dikarenakan terkendala dengan hambatan waktu yang disebabkan oleh jarak tempat tinggal menuju kantor yang terbilang jauh dikarenakan pegawai rata-rata merupakan bertempat tinggal di Kota Jambi yang bisa dibilang cukup jauh dengan jarak waktu sekitar 45-60 menit waktu yang dibutuhkan. Selain itu sistem absensi di kantor BKD Muaro Jambi sebelumnya tidak efisien, karena masih menggunakan absensi tanda tangan manual dan juga absensi menggunakan aplikasi SIKO sehingga masih bisa dimanipulasi oleh pegawai.

b. Keuntungan pegawai

Kompensasi non-upah yang disediakan untuk pegawai diluar dari upah atau gaji rutin merupakan keuntungan dari pegawai. Hal ini biasanya diberikan pada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan juga kedisiplinan yang baik, sehingga dapat menjadi reward untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Dalam pelaksanaannya kantor BKD Kabupaten Muaro Jambi belum menerapkan pemberian reward kepada pegawai terbaik atau pegawai yang paling disiplin. sehingga kedisiplinan pegawai belum efisien dikarenakan tidak adanya motivasi dalam bekerja. Pada pelaksanaannya juga, dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Muaro Jambi, masih sering terjadi pelanggaran berkaitan dengan pelanggaran disiplin PNS masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Dalam hal ini, tingkat efektivitas kinerja pelayanan di pemerintahan Kabupaten Muaro Jambi masih belum baik dan perlu adanya perbaikan, dengan cara harus adanya dukungan serta kerja sama diantara pegawai, maka tingkat efektivitas kinerja pelayanan tersebut akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan atau sasaran yang nantinya dapat memuaskan masyarakat, untuk itu perlu ditetapkan terlebih dahulu karakteristik apa yang baik dan perlu adanya strategi untuk meningkatkan efektivitas kinerja pelayanan pemerintahan desa untuk mencapai pelayanan yang prima yang akan diberikan kepada masyarakat.

3.3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan seorang pegawai bersikap terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya mereka terima. kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

a. Sikap positif/negative

Hal tersebut juga berdasarkan pada sikap pegawai dalam hal untuk menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhannya seorang Pegawai Negeri Sipil dikarenakan banyak penyebab yang bisa mengakibatkan terciptanya suasana dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menciptakan suasana yang positif sehingga menciptakan juga sikap dari pegawai yang bersikap positif.

b. Prestasi kerja

Kepuasan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi masih terbilang sangat rendah dikarenakan tidak adanya penghargaan oleh pimpinan kepada pegawai, hal ini juga menjadi landasan yang kuat sehingga terjadinya penurunan kinerja dan disiplin pegawai karena dengan apresiasi dirasa masih belum cukup. Masih kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai sehingga masih kurangnya prestasi kerja yang diterapkan oleh Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi hal tersebut dapat memicu pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

3.4. Adaptasi

Adaptasi merupakan keadaan suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan, juga dapat berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan pribadi.

a. Mampu menyesuaikan

Adaptasi suatu proses Keseimbangan antara kegiatan organisme dan kegiatan lingkungannya, lingkungan dipandang sebagai suatu hal yang terus menerus mendorong organisme untuk menyesuaikan diri terhadap situasi realitas, dengan demikian secara timbal balik manusia menghadapi lingkungannya sebagai suatu struktur yang merupakan bagian dari dirinya. Tujuan adaptasi adalah agar individu mampu menghadapi tuntutan keadaan secara sadar, realistis, objektif, dan rasional. BKD Kabupaten Muaro Jambi dalam pelaksanaannya berpatok kepada berdasarkan instruksi dari menpan sesuai dengan arahan yang mana tidak disamakan dengan sebelum adanya wabah *covid-19* yang harus menyesuaikan dengan cepat terhadap keadaan yang terjadi. Dalam hal penyesuaian inilah indikator mampu menyesuaikan dapat dikatakan berjalan sesuai dengan tujuannya.

b. Tidak mampu menyesuaikan

Akibat adanya WFH ini koordinasi terkait pelaksanaan tugas jadi sedikit rumit sehingga akan memperlambat proses kerja pegawainya oleh karena itu sangatlah dibutuhkan adaptasi bagi PNS untuk cepat menyesuaikan keadaan walaupun masih kurang efektif. Hal tersebut dikarenakan kesulitan pegawai dalam membiasakan untuk beradaptasi ataupun menyesuaikan keadaan perubahan sistem kerja yang sebelumnya yaitu normal berubah menuju WFH dan sebagiannya lagi WFO sehingga kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Muaro Jambi memiliki hasil yang tidak cukup baik disaat terjadinya perubahan tatanan sistemasi pelaksanaan kerja Pegawai Negeri Sipil cenderung tidak sanggup untuk menyesuaikan dengan keadaan yang berubah walaupun mungkin saja ada pegawai yang

mampu menyesuaikan hanya saja lebih banyak pegawai yang tidak mampu untuk menyesuaikan untuk beradaptasi dengan perubahan sistem kerja dari normal menjadi WFH.

3.5. Pengembangan

Pengembangan pegawai merupakan proses pengembangan kemampuan, ketrampilan, minat, bakat dan perilaku karyawan dalam bekerja. Selain untuk menggali minat dan bakat pegawai, pengembangan SDM juga dilakukan guna untuk melihat kinerja pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera.

a. Penerimaan terhadap perubahan

Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang terbilang singkat. Pengembangan Karir suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan. Untuk meningkatkan kualitas SDM yang berkualitas sangatlah membutuhkan usaha pengembangan didalam sistem pengembangan dengan bentuk mengubah dan lebih memperhatikan sistem perekrutan teknologi absensi sehingga meminimalisir terjadinya pelanggaran dan tidak adanya celah dan kelemahan dari aplikasi absensi pengembangan dengan cara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang diharapkan bisa meningkatkan keefektifitasan untuk menerapkan disiplin di kantor BKD Kabupaten Muaro Jambi.

b. Usaha Pengembangan

Pegawai negeri sipil juga diharapkan dapat menerima terhadap perubahan yang ada demi meningkatkan kualitas kerja dari SDM diseluruh pejabat struktural di kantor BKD sehingga pengembangan terlaksana dengan semaksimal mungkin.

3.6. Hambatan Dalam Efektivitas Penerapan Disiplin PNS

a. Terjadinya perubahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dari sisi organisasi, telah terjadi perubahan dari semula dilakukan dengan cara normal menuju adaptasi kebiasaan baru di masa pandemi atau dikenal juga dengan istilah *new normal* dan oleh karena itu pula secara tidak langsung merubah pola kerja dan kebiasaan dari para pegawai sehingga muncul penurunan disiplin Pegawai Negeri Sipil terlebih khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi. Ada beberapa hal dalam kantor yang merupakan bagian dari adanya pandemi covid-19. Pandemi menyebabkan perubahan semua tatanan misalnya yang awalnya kita bisa *face to face* sekarang kita menggunakan *daring* seperti *zoommeeting*, sosial media, grup whatsapp, atau menggunakan *phone*. Jadi yg dulunya SOP tertata dengan rapi dari awal sampai akhir sekarang medianya ada yang terputus karena dilakukan tidak secara luring sehingga rawan sekali terjadinya penurunan disiplin oleh pegawai. Akibat adanya pandemi Covid-19 ini telah mengakibatkan berubahnya tata kelola kerja yang sebenarnya dapat beresiko tinggi terjadinya penurunan kedisiplinan

pegawai di BKD Kabupaten Muaro Jambi, dari yang awalnya dalam pemberian pelayanan dilakukan secara langsung sekarang menjadi sedikit terhambat karena segala sesuatu tidak boleh dilakukan secara langsung atau kontak fisik karena dapat mengakibatkan penularan Covid-19.

b. Metode dan jam kerja yang berubah

Dari sisi sistem kerja, terdapat dua pilihan yaitu bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) dan tetap bekerja di kantor atau *work from office* (WFO) dengan menjalankan ketentuan protokol kesehatan. Berdasarkan perintah Bupati melaksanakan yang namanya kebijakan WFH dan WFO. Selain itu juga diberlakukannya shift yang bertujuan untuk menekan penyebaran covid-19 khususnya di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Manggarai. Secara tidak langsung kebijakan ini harus membuat pegawai lebih dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan mampu menjalankannya tanpa mengurangi kinerjanya. Namun kadang di saat kebutuhan akan tanda tangan basah, sering ditemukan bahwa kepala atau pimpinan bidang terkait sedang tidak ada di tempat karena sedang dalam jadwal shift di rumah, dalam kejadian seperti ini kadang pihak kantor kewalahan menghubungi namun tetap terselesaikan urusannya walaupun agak terlambat.

c. Terjadinya Kecurangan absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Ada beberapa alasan mengapa pelanggaran kedisiplinan ini sangat rentang akan terjadinya penyalahgunaan dan pelanggaran disiplin di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi yakni di BKD tidak ditemukan aplikasi resmi kantor yang menunjang dalam sistem pelaporan kinerja saat bekerja dari rumah. Penulis menganggap ini semua dipengaruhi dari kualitas SDM yang kurang profesional dan belum mempunyai kemampuan yang mumpuni dalam menunjang pekerjaan. Apalagi yang notabene sangat dibutuhkan kantor khususnya selama masa pandemi. Alhasil pelaporan kinerja hanya via chat saja yaitu menggunakan aplikasi *whats app*. Beberapa pegawai yang sudah memiliki pengetahuan IPTEK secara lebih dan ada beberapa kasus seperti yang sudah dijelaskan informan diatas, bahwa dalam melakukan absensi melalui aplikasi dalam memberikan lokasi saat itu dapat dimanipulasi sehingga tidak diketahui SDM yang kurang profesional dalam menjalankan perintah apakah yang bersangkutan benar-benar sedang di kantor dan melaksanakan pekerjaannya dengan sesuai.

d. SDM yang kurang profesional dalam menjalankan perintah

Sumber daya manusia berpengaruh sangat penting dalam pembangunan di kanto Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi yang seharusnya menjadi lahan bagi pegawai untuk menggarap potensi yang ada. Tetapi hal ini semua terkendala dengan sumber daya manusia yang masih kurang profesional. Dalam melaksanakan pembangunan suatu wilayah atau negara perlu mengetahui kualitas sumber daya manusia yang ada di wilayah tersebut. Semakin lengkap dan tepat data mengenai sumber daya manusia yang tersedia maka semakin mudah dan tepat pula perencanaan pembangunan di suatu wilayah untuk dibuat. Keadaan pegawai baik perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai kantor pada setiap bidangnya masih cukup rendah dan belum mencapai target. Sudah waktunya bangsa Indonesia khususnya Pemerintah untuk lebih peduli lagi dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai modal dasar semua komponen dalam meningkatkan

kualitas sumber daya manusia memiliki banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas SDM di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

3.7. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Efektivitas Penerapan Disiplin

a. Meningkatkan Disiplin Pegawai dengan Finger Print

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara pemerintahan tentunya sangat mempengaruhi kualitas kinerja suatu instansi pemerintahan, bahkan kedisiplinan ini dapat dikatakan sebagai suatu indikator penting dalam mengukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tentu dalam hal ini sama juga terjadi pada BKD Muaro Jambi yang mengharapkan disiplin pegawai yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pemerintahan. Salah satu upaya untuk meningkatkan hal tersebut ialah dengan peningkatan pengawasan berbasis teknologi, salah satunya ialah dengan menggunakan finger print sebagai salah satu cara perekaman absensi pegawai. Pendistribusian dan pengelolaan mesin Finger Print ini dilakukan pemerintah Kabupaten Muaro Jambi guna memperbaiki sistem absensi secara manual yang dapat menyebabkan kecurangan dari pegawai untuk menipis absensi kepada pegawai lain yang bekerja pada instansi pemerintahan yang sama. Sehingga pengawasan disiplin pegawai dapat dilakukan dengan mudah dengan melihat hasil absensi melalui metode sidik jari tersebut.

b. Pemberian Sanksi yang Tegas

Pemberian sanksi tindakan indisipliner terhadap pegawai dilakukan dengan jelas, tegas dan transparan. Yang dimaksud dengan jelas, tegas dan transparan disini ialah, hukuman yang jatuhkan kepada pegawai memang di berikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan yang di maksud dengan tegas dan transparan disini ialah, sikap pemerintah yang berani mengambil keputusan secara tegas untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai tersebut secara terbuka dan berkeadilan. Begitu juga selama masa pandemi untuk selalu meningkatkan protokol kesehatan dan memberikan teguran dan sanksi sosial bagi mereka yang melanggar. Ini merupakan langkah untuk menjaga pegawai kantor agar menghindari terjadinya penyebaran covid-19. Upaya yang mungkin dilakukan dengan hubungannya dengan kedisiplinan pegawai selama pandemi yaitu membuat peraturan tertulis tentang hukuman dan apresiasi baik bagi pegawai yang melanggar dan yang tidak melanggar.

c. Menciptakan sistem absensi berupa aplikasi yang lebih canggih

Absensi berperan penting dalam aktivitas berlaku bagi pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi absensi adalah aktivitas yang wajib seorang pegawai lakukan tiap harinya bahkan tidak hanya sekali tetapi disaat hadir dan pulang jika menggunakan sistem seperti *finger print* digunakan sebagai salah satu tolok ukur dalam penilaian produktivitas dan sebagai dasar pemberian gaji/upah pegawai setiap bulannya, yang biasanya kewenangannya ada di bagian kepegawaian atau HRD/ bagian SDM. Maka dari itu absensi kehadiran sangat penting dan harus dikelola dengan baik.

d. Memberikan perhatian lebih berupa pendekatan diri dan komunikasi

Ada dua aspek komunikasi yaitu koordinasi dan sosialisasi. Pertama koordinasi, sejauh ini koordinasi yang dilakukan oleh pihak terkait pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil harus lebih tepat sasaran dan mampu diterima dan dimengerti oleh seluruh pegawai. Dalam koordinasi ini kemudian mampu menjadi jembatan antara kedua belah pihak yaitu pembuat dan pelaksana peraturan pemerintah ini, dalam kaitannya dengan pandemi covid-19 koordinasi juga sangat penting peranannya karena dalam kondisi seperti ini pegawai harus selalu update dan berkordinasi dengan pimpinan terkait kebijakan-kebijakan tertentu seperti *WFH* dan *WFO* selama pandemi, sosialisasi yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Muaro Jambi kepada seluruh pegawai dengan baik dan secara langsung ataupun tidak langsung melalui rapat internal dan pelaksanaan apel

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berkaitan penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada masa Covid-19 telah berdampak banyak terhadap tata berkehidupan sebagai pegawai serta juga berdampak dalam tata kelola pemerintah. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi sebagai badan yang menaungi seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Muaro Jambi. Selama masa pandemi Covid-19 BKD berperan penting berkaitan dengan kedisiplinan pegawai karena aturan-aturan terhadap jalannya pemerintah dari pegawai berasal dari BKD tersebut. Dalam hal ini penerapan disiplin pegawai negeri sipil di BKD Kabupaten Muaro Jambi telah berjalan dengan baik dilihat dari sisi produktivitas pegawai, tingkat efisiensi pegawai dalam bekerja, pengembangan pegawai selama masa pandemi, serta adaptasi pegawai itu sendiri terhadap pandemi ini dengan segala kebijakan yang diterapkan serta kepuasan pegawai atau organisasi atas kinerja pegawainya. Sama halnya dengan penelitian oleh Muhammad Arifin (2021) yang mana disiplin pegawai diatur dari program absensi online yang telah dilaksanakan dengan baik.

Dengan banyak berjalannya kebijakan terhadap pegawai pada masa pandemi yang berkaitan dengan efektivitas pegawai, ada beberapa hal yang menjadi kendala tersendiri seperti halnya SDM yang kurang profesional. Kurang profesionalnya SDM tersebut dikarenakan beberapa faktor salah satunya tidak adanya reward sampai saat ini yang diberikan bagi pegawai yang tingkat kedisiplinannya baik serta reward-reward lainnya di BKD Kabupaten Muaro Jambi. Sama halnya dengan penelitian Aiza Luthfia (2020) yang mana salah satu kekurangan dari implementasi penilaian kinerja pegawai ilaha dari belum diterapkannya pemberian insentif untuk pegawai yang mana hal tersebut seharusnya diberikan untuk memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Harapannya kedepan mengenai kedisiplinan pegawai dengan adanya pandemi saat ini atau bahkan pada saat pandemi berakhir nantinya, pegawai dapat terus meningkatkan kedisiplinan mereka karena mereka merupakan pelayan public yang membuktikan kinerjanya terhadap organisasi instansinya maupun public. Harus dilakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai itu sendiri termasuk pegawai di BKD kabupaten Muaro Jambi misalnya dengan peningkatan inovasi yang sesuai dengan perkembangan zaman agar atau dengan meingkatkan kualitas inovasi seperti SIKO di

Kabupaten Muaro Jambi yang awalnya menjadi aplikasi dengan banyak kendala atau permasalahan namun apabila bisa ditingkatkan maka akan mampu memberikan dampak yang positif bagi pegawai ataupun instansi terkait seperti halnya dalam penelitian Risa Putri Maisaroh (2020).

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan efektivitas penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada masa Covid-19 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi yang mencakup beberapa indikator *production* (produktivitas), *efficiency* (efisiensi), *satisfaction* (kepuasan), *satisfaction* (kepuasan), *adaptiveness* (adaptasi), dan *developmen* (pengembangan) karena ada beberapa berjalan dengan baik dan selebihnya belum sesuai dengan ketentuan dan tidak sebaik pada saat sebelum adanya pandemi Covid-19. Hambatan dalam efektivitas penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada masa Covid-19 di kantor BKD Kabupaten Muaro Jambi, antara lain terjadinya perubahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS), metode dan jam kerja yang berubah, Terjadinya kecurangan absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan SDM yang kurang profesional dalam menjalankan perintah. Upaya dalam mengatasi hambatan efektivitas dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada masa Covid-19 di kantor BKD Kabupaten Muaro Jambi, antara lain meningkatkan disiplin pegawai dengan system absensi *fingerprinth*, pemberian sanksi yang lebih tegas, Menciptakan sistem absensi berupa aplikasi yang lebih canggih, dan memberikan perhatian lebih berupa pendekatan diri dan komunikasi **Keterbatasan Penelitian**. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat dari Sutrisno mengenai teori efektivitas.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa efektivitas penerapan disiplin pegawai negeri sipil pada masa Covid-19 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Gino Efendra, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Markadinata Kota Bandung”, skripsi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Pasundan, (2016).
Henry, Nicholas. 1988. Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.

Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Aksara, 2008)

Kamus Besar Bahasa Indonesia

Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h.6.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara: Jakarta, 2008)

Mohamad Dimiyati, Enes Ariyanto Sandi, and Galih Hendra Wibowo. 2019. "Rancang Bangun Absensi Mahasiswa Berbasis Fingerprint"

Risa Putri Maisaroh, "Pengaruh Penggunaan Presensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi", Skripsi Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Setiawan, Guntur. (2004). Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017)

Suyanto, Bagong, dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 55.

Usman & Nurdin. (2002). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Alam Untuk Perusahaan*, (PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2006)

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi* (Jakarta : Prenadamedia Group : 2010)

Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi, *Laporan Kinerja (LKJ) Kabupaten Muaro Jambi 2019*

Badan Pusat Statistik Kabupaten Muaro Jambi

Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi, *Rencana Program Investasi Infrastruktur Jangka Menengah (RPI2-JM) Kabupaten Muaro Jambi*

Undang- Undang nomor 5 tahun 2014 pasal 12 tentang Pegawai ASN

Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Gubernur Jambi No 39 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Gino Efendra, "Pengaruh Tujuan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Markadinata Kota Bandung", skripsi arsitektur ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Pasundan, (2016)

Muhammad Arifin, "Efektifitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Surabaya saat Pandemi Covid-19. Jurnal Administrasi Negara, (Volume 9, Nomor 1 Juni 2021, Hal 35-57)

Hasibuan dalam jurnal Suwandi, Helmut dan Faif. "Pengaruh penggunaan sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja pada PT Telkom Indonesia Jakarta". Jurnal penelitian Ilmu Manajemen Vol 1.No.2 tahun 2018.

Risa Putri Maisaroh, "Pengaruh Penggunaan Presensi Online Dalam peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi", Skripsi Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Muhammad Arifin, "Efektifitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Surabaya saat Pandemi Covid-19". Jurnal Administrasi Negara, (Volume 9, Nomor 1 Juni 2021, Page 35-57)

Hasibuan dalam jurnal Suwandi, Helmut dan Faif. "Pengaruh penggunaan fingerprint dalam meningkatkan disiplin kerja pada PT Telkom Indonesia Jakarta". Jurnal penelitian Ilmu Manajemen Vol 1.No.2 tahun 2018.

Putra, R. E. (2021). KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PROVINSI JAMBI (Doctoral dissertation, IPDN Jatinangor).

Mulyaningsih, M., & Rustanto, D. (2021). DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jendela Inovasi Daerah*, 4(2), 1-11.

Saadah (2015), IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUARO JAMBI. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 12, No.2

Rustan, A.F (2018) PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI KARSA KANTOR PUSAT MAKASSAR. Universitas Negri Makassar.

Kurniasari, N., Manafe, L.A. (2021) ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. KAYU MAS SURABAYA. Jurnal Trisna Riset Vol. 2 No. 2, 2021

Tirie, M.P. (2013) Efektivitas Penerapan Disiplin PNS dalam meningkatkan Kinerja Pelayanan di Kantor Kecamatan Tomohon Utara. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Vol.5 No.1, 2013

Amalia, R., Juniarti, R. (2017) Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui job fair (bursa kerja) di Kota Makassar Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur.

<https://bkd.muarojambikab.go.id/main>, *Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi*.