

**PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SIKKA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Fathirman Ismail  
NPP. 30.1111

*Asdaf Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik  
Email: fathirmanismail05@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra. Wangsih, M. Pd.

**ABSTRACT**

**Problems/Background (GAP):** Civil Servants, hereinafter referred to as ASN according to Law Number 5 of 2014 concerning ASN, are one of the state apparatus whose job is to provide services to the community according to their respective fields. Discipline has the meaning of a person's awareness to be willing and able to control himself and comply with agreed rules or values, which are related to rules and norms that apply to himself and in the social environment. **Purpose:** The purpose of this research is to find out the enforcement of discipline at BKPSDM Sikka Regency, the obstacles in enforcing discipline and also the efforts that have been made in enforcing discipline at BKPSDM Sikka Regency. **Method:** The method used in this study is a qualitative-descriptive-inductive method by collecting data that occurs in the field using interview and documentation techniques that are more systematic, factual and accurate in presenting reports based on the results of the research conducted. **Results/Findings:** The results of this study are the enforcement of discipline at BKPSDM in Sikka District, Obstacles to upholding discipline at BKPSDM in Sikka District, and the efforts made in enforcing discipline at BKPSDM in Sikka District. **Conclusion:** The application of BKPSDM employee discipline in Sikka Regency is based on Mangkunegara and Octorent theories and from four indicators that still need to be upheld in employee discipline.

**Keywords: Discipline, Civil Servants, Obstacles**

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** PNS Sipil yang selanjutnya disebut sebagai ASN menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, merupakan salah satu aparat negara yang bertugas memberikan pelayanan bagi masyarakat menurut bidangnya masing-masing. Disiplin memiliki arti sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati, yang berkaitan dengan aturan maupun norma yang berlaku diri sendiri maupun dalam lingkungan sosial. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penegakan disiplin di BKPSDM Kabupaten Sikka, hambatan dalam penegakan disiplin dan juga upaya yang telah dilakukan dalam penegakan disiplin di BKPSDM Kabupaten Sikka. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Kualitatif

bersifat deskriptif-induktif dengan mengumpulkan data yang terjadi dilapangan menggunakan teknik wawancara dan dokumensi yang lebih sistematis, faktual dan akurat dalam penyajian laporan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini adalah penegakan disiplin di BKPSDM di Kabupaten Sikka, Hambatan penegakan disiplin di BKPSDM di Kabupaten Sikka, dan upaya yang dilakukan dalam penegakan disiplin di BKPSDM di Kabupaten Sikka. **Kesimpulan:** Penerapan disiplin pegawai BKPSDM Kabupaten Sikka berdasarkan teori Mangkunegara dan Octorent dan dari empat indikator yang masih harus ditegakan dalam disiplin pegawai.

**Kata kunci : Disiplin, PNS, Hambatan**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS yang merupakan aturan baru pemerintah sebagai perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang telah disepakati oleh pemerintah pusat dan dalam Peraturan Pemerintah tersebut menyatakan bahwa Disiplin PNS adalah Aturan disiplin yang mengatur PNS untuk patuh terhadap kewajiban dan harus menjauhi larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan PerUndang-Undangan yang apabila dilanggar maka akan dijatuhi sanksi hukuman disiplin sebagai mana yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu hal mutlak yang harus dimiliki setiap pegawai pemerintahan. Tujuan disiplin dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 86 ayat (1) tentang ASN yaitu “Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS”. Pelanggaran disiplin dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS Pasal (1) ayat 6 Yaitu “setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”.

Seperti dikemukakan oleh teori mangkunegara dan octorent (2015) menjelaskan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kerja pegawai. Selanjutnya Mangkunegara dan Octorent (2015) beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu instansi yaitu :

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Tanggung jawab terhadap tugas

Berdasarkan beberapa indicator dari pendapat mangkunegara dan octorent (2015) maka ada faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara disiplin dan kualitas kerja pegawai . karena kualitas kerja seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi .

Sementara itu juga tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para PNS tepatnya pada BKPSDM masih sangat tinggi dan sekitar 60% PNS di BKPSDM melakukan

pelanggaran disiplin pada hal terkait absensi atau kehadiran, bisa dilihat dari table absensi di bawah

Mengacu pada rekapitulasi absensi kehadiran PNS di BKPSDM Kabupaten Sikka, maka dapat penulis jelaskan bahwa ada PNS yang kehadiran kerjanya kurang yaitu rekap kehadiran pada bulan oktober terdapat beberapa pelanggaran yaitu alpha selama 21 hari berturut turut dalam 21 hari kerja yang dilakukan no 12, kemudia alpha 1 hari yang dilakukan oleh no 17, lalu alpha 1 hari dilakukan ole no 24 dan yang terakhir alpha yang dilakukan oleh no 29 selama 9 hari terakumulasi, kemudia presentase pegawai terlambat sekitar 80% dikarenakan hampir semua pegawai terlambat masuk kantor dan 5% persen yang pulang sebelum habis jam kerja.

### **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan hubungan antara disiplin dan kualitas kerja pegawai, karena kualitas kerja seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi .

Sementara itu juga tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para PNS tepatnya pada BKPSDM masih sangat tinggi dan sekitar 60% PNS di BKPSDM melakukan pelanggaran disiplin pada hal terkait absensi atau kehadiran, bisa dilihat dari table absensi di bawah

Mengacu pada rekapitulasi absensi kehadiran PNS di BKPSDM Kabupaten Sikka, maka dapat penulis jelaskan bahwa ada PNS yang kehadiran kerjanya kurang yaitu rekap kehadiran pada bulan oktober terdapat beberapa pelanggaran yaitu alpha selama 21 hari berturut turut dalam 21 hari kerja yang dilakukan no 12, kemudia alpha 1 hari yang dilakukan oleh no 17, lalu alpha 1 hari dilakukan ole no 24 dan yang terakhir alpha yang dilakukan oleh no 29 selama 9 hari terakumulasi, kemudia presentase pegawai terlambat sekitar 80% dikarenakan hampir semua pegawai terlambat masuk kantor dan 5% persen yang pulang sebelum habis jam kerja.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penegakan disiplin pegawai negeri sipil. Penelitian pertama yang mejadi acuan atau referensi merupakan penelitian oleh Devy Dayang Septiasari (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil, dan Menengah di Kota Samarinda” penelitian ini menggunakan analisi data yaitu regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji parsial. Peserta dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas peindustrian, perdagangan, perdagangan, koperasi, usaha mikro kecil dan menengan di kota samarinda dengan mengambil data data secara real yang ada dilapangan. Penelitian kedua yang menjadi referensi merupakan penilitian oleh Jeni Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Perkreditan Rakyat” analisis data regresi linier sederhana uji t dan koefisien determinasi. Peserta dalam peneilitian tersebut adalah seluruh pegawai Bank perkreditan Rakyat di di kota Bekasi penelitian ini berjenis kualitatif. Penelitian ketiga yang menjadi referensi merupakan penelitian yang dilakukan oleh Evert Makadau (2017) dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung” metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research dengan menggunakan kusioner, analisis data dalam penelitian ini adalah analisis

data regresi linear berganda. Peserta dalam penelitian tersebut adalah seluruh karyawan di PT. Bimoli Bitung dan penelitian ini berjenis kualitatif.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu yang berkaitan penegakan disiplin pegawai negeri sipil. Penelitian ini terhadap ketiga penelitian terdahulu memiliki persamaan serta perbedaan dari berbagai aspek penulisan penelitian. Persamaan yang dapat terlihat adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif serta memiliki variabel penelitian yang sama manajemen dan Kualitas Pelayanan Publik Sedangkan perbedaan yang dapat terlihat yakni dari aspek pemilihan konsep teori, lokus, landasan teori, hingga teknik pengolahan data yang berbeda sehingga menjadi keunikan dan ciri khas yang dimiliki masing-masing penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini peneliti sendiri mendapatkan beberapa referensi yang cukup membantu. Berdasarkan hasil referensi yang diperoleh, dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teori disiplin dari Mangkunegara dan Octored (2015) dengan indikator: 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja 2) Ketepatan jam pulang ke rumah 3) Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku 4) Tanggung jawab terhadap tugas, serta menggunakan metodologi kualitatif.

#### **1.5 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan aturan disiplin kerja pegawai pada BKPSDM di Kabupaten Sikka, dan mengetahui penyebab kurang disiplin dalam menjalankan disiplin kerja pegawai BKPSDM di Kabupaten Sikka, serta mengetahui upaya apa saja yang dilakukan BKPSDM di Kabupaten Sikka dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

## **II. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Kualitatif bersifat deskriptif-induktif dengan mengumpulkan data yang terjadi dilapangan menggunakan teknik wawancara dan dokumensi yang lebih sistematis, faktual dan akurat dalam penyajian laporan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Dengan menggunakan teori disiplin dari Mangkunegara dan Octored (2015) dengan indikator: 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja 2) Ketepatan jam pulang ke rumah 3) Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku 4) Tanggung jawab terhadap tugas.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori disiplin dari Mangkunegara dan Octored (2015) dengan indikator: 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja 2) Ketepatan jam pulang ke rumah 3) Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku 4) Tanggung jawab terhadap tugas, yang telah dijabarkan sebagai berikut:

### **3.1 Ketepatan Datang Ke Tempat Kerja**

Ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja menjadi salah satu indikator dalam pelaksanaan disiplin kerja Definisi ketepatan waktu (timeliness). BKPSDM belum sepenuhnya disiplin terkait dengan ketepatan waktu, banyak faktor atau penyebab seorang pegawai terlambat akan tetapi sudah menjadi kewajiban bagi seorang PNS untuk datang tepat waktu ke kantor karena itu adalah tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Akan tetapi berdasarkan wawancara di atas harus adanya peran pimpinan dalam penegasan kembali aturan yang berlaku.

**Tabel 3.1**  
**Pegawai BKPSDM yang terlambat Masuk Kerja**

No.	Nama	P	L	Jumlah Menit terlambat	%
1	23	1		552 menit	51%
2	24	1		363 menit	28%
3	9		1	305 menit	28%
4	25		1	265 menit	27%
5	18		1	229 menit	24%
6	4	1		185 menit	15%

Sumber: Diolah oleh penulis (2022)

Keterlambatan yang dilakukan pegawai yang ditela'ah dari rekapitulasi absensi pada bulan oktober 2022 menampilkan beberapa pegawai yang terakumulasi selama 1 bulan melakukan keterlambatan masuk kerja, para pegawai itu antara lain, no 23 yang melakukan keterlambatan 552 menit yang dihitung presentase keterlambatannya adalah 51%, no 24 melakukan keterlambatan 363 menit yang mempunyai presentasi 28%, no 9 dengan 305 menit keterlambatan dan mempunyai presentase sebesar 28%, no 25 dengan 265 menit keterlambatan dengan presentase 27%, no18 dengan 229 menit terlambat dengan presentase 24% dan yang terakhir no 4 dengan 185 menit terlambat yang mempunyai presentase sebesar 15% dan semua data di atas direkap dari absen selama 21 hari kerja dalam bulan oktober.

### 3.2 Ketepatan Jam Pulang

Ketepatan jam pulang kerja adalah suatu bentuk tanggung jawab seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketepatan jam pulang yaitu rentang waktu atau lamanya hari yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tahunan yang telah di audit ke publik. Ketepatan waktu mengimplementasikan bahwa laporan kehadiran seharusnya disajikan pada suatu interval waktu, maksudnya untuk menjelaskan perubahan di dalam perusahaan yang mungkin mempengaruhi pemakai informasi pada waktu membuat prediksi dan keputusan. Timeliness merupakan salah satu faktor penting dalam menyajikan suatu informasi yang relevan.

BKPSDM Kabupaten Sikka ini masih belum maksimal karna masih ada saja pegawai yang belum mengerti atau pura-pura tidak mengerti mengenai aturan yang berlaku terkait dengan jam masuk dan jam pulang PNS, akan tetapi pimpinan selalu berusaha untuk mengingatkan bawahan untuk tetap mengikuti aturan yang berlaku.

**Tabel 3.2**  
**Pulang Cepat Mendahului Jam Pulang**

No.	Nama	P	L	Jumlah Menit Pulang Cepat	%
1	2	1		102 menit	9,4%
2	6			19 menit	1,7%
3	29			6 menit	0,5%

Sumber: Diolah oleh penulis (2022)

Data di atas diperoleh dari rekap absen 1 bulan sesuai dengan 21 hari kerja, terdapat 3 pegawai yang pulang mendahului dari jam yang sudah ditentukan oleh aturan yang berlaku, yang pertama ada no 2 yang mempunyai presentase pulang mendahului 9,4% dengan 102 menit pulang mendahului, yang kedua ada no 6 dengan presentase 1,7% dengan waktu 19 menit pulang mendahului, dan yang terakhir ada no 29 dengan presentase 0,5% dengan waktu 6 menit pulang mendahului, rekap ini diambil dalam jangka waktu 1 bulan dengan 21 hari kerja.

### 3.3 Kepatuhan Terhadap Aturan Yang Berlaku

Kepatuhan merupakan sikap disiplin atau perilaku taat terhadap suatu perintah maupun aturan yang ditetapkan, dengan penuh kesadaran. Kepatuhan sebagai perilaku positif dinilai sebagai sebuah pilihan.

Peraturan diartikan sebagai tatanan, petunjuk, atau ketentuan tentang sesuatu yang boleh dilakukan. Peraturan merupakan sebuah tatanan yang berperan untuk mengontrol pola kehidupan masyarakat agar dapat berjalan stabil. Peraturan memiliki tujuan untuk mengarahkan anggota masyarakat agar tercipta suatu pola kehidupan yang tertib.

terkait aturan ini pastinya pegawai tau tentang aturan tentang disiplin PNS tapi mungkin tidak semua membaca dengan seksama sehingga tidak mengetahui tentang beberapa poin penting, dan juga oknum-oknum yang melakukan pelanggaran disiplin sudah seharusnya diberikan peringatan dan hukuman sehingga bisa menerapkan aturan yang berlaku. Sudah cukup baik dilihat dari keseluruhan untuk penerapan aturan sehingga harus dikurangi oknum-oknum yang membuat kerugian pada OPD.

**Tabel 3.3**  
**Pegawai Tidak Masuk Kantor atau Tanpa Keterangan**

No.	Nama	P	L	Jumlah Hari alpa	%
1	12		1	21 hari	100%
2	29		1	9 hari	0,83%
3	17		1	1 hari	0,09%
4	24		1	1 hari	0,09%

Sumber: Diolah oleh penulis (2022)

Data pada tabel di atas diambil dari absensi 21 hari kerja selama 1 bulan pada bulan oktober yang menunjukkan pelanggaran disiplin yaitu tidak masuk kantor atau alpa yang dilakukan oleh pegawai BKPSDM, yang pertama no 12 selama 21 hari kerja dalam 1 bulan tidak masuk sama sekali dan tanpa keterangan sehingga presentase nya 100%,

kemudian no 29 dengan presentase 0,83% terhitung 9 hari tidak masuk kerja, no 17 dan no 24 melakukan pelanggaran disiplin dengan masing-masing tidak masuk kerja selama 1 hari dan mempunyai presentase 0,09 persen, data ini terakumulasi selama 1 bulan dan 21 hari kerja.

### 3.4 Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sebetulnya telah dilaksanakan dengan baik, tapi mungkin sebagian pegawai mempunyai kendala pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga membuat adanya tugas yang belum terselesaikan ataupun tertunda, tapi dengan bantuan pimpinan yang selalu mengarahkan dan membimbing untuk terus menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.10**  
**Jumlah Hari Masuk Pegawai yang Kurang Disiplin**

No.	Nama	P	L	Jumlah Masuk kerja	%
1	29		1	12 hari	20%
2	27	1		11 hari	20%
3	18		1	9 hari	15%
4	7		1	8 hari	15%
5	12		1	0 hari	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2022)

Data di atas diambil dari rekapitulasi absensi selama 1 bulan dan 21 hari kerja pada bulan oktober 2022, dalam data ini disebutkan berapa hari terendah dalam jumlah masuk yang ada di dalam tabel absen, yang pertama no 29 dengan presentase 20% dengan jumlah hari masuk 12 hari, no 27 mempunyai presentase 20% dan memiliki 11 masuk kerja, no 18 dengan 15% dan jumlah 9 hari terakumulasi masuk, no 7 dengan 15% nya dan 8 hari masuk kerja dan yang terakhir no 12 tidak masuk sama sekali dengan presentase 100% dengan akumulasi 1 bulan 21 hari kerja, tidak masuk kerja sama sekali.

### Faktor Penghambat Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur

Adapun beberapa faktor penghambat dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Kurang tegasnya atasan
2. Kurangnya Pengawasan Melekat (WASKAT)
3. Kurang adanya pemberian apresiasi

## **Upaya dalam Mengatasi Hambatan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur**

Pemerintah Upaya-upaya yang dilakukan BKPSDM telah sesuai dengan menerapkan PP No 94 tahun 2021 Dan kemudian penjatuhan hukuman dan sanksi sesuai dengan keputusan yang ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Penjatuhan sanksi dilakukan dalam rangka penerapan Peraturan yang berlaku dan demi menjalankan pencapaian target kerja yang ditetapkan dalam rangka pemenuhan visi kabupaten. Upaya-Upaya yang telah dilakukan juga sebagai berikut:

1. Melakukan absen sidik jari Absen sidik jari tersebut merupakan langkah yang efektif untuk mengatur dan memantau kedisiplinan para pegawai.
2. Melakukan sidak GDN (Gerakan Disiplin Nasional). Sidak Gerakan Disiplin Nasional ini dilakukan dengan turun langsung ke perangkat daerah untuk mengetahui dan menilai bagaimana situasi dan perilaku ASN dan perangkat daerah itu sendiri seperti melihat apakah ASN sudah datang tepat waktu dan sudah memakai identitas dengan lengkap. Sidak ini tidaklah bertujuan untuk mencari kesalahan ASN melainkan untuk menilai ASN. Dalam sidak Gerakan Disiplin Nasional ini terdapat 3 (tiga) budaya yakni budaya tertib (budaya tertib tersebut melihat apakah ASN tertib dan mematuhi aturan-aturan di tempat umum), budaya bersih (Kebersihan perangkat daerah dan ASN), dan budaya kerja (ASN mentaati ketentuan jam kerja).
3. Pengawasan Melekat (WASKAT) WASKAT ini merupakan serangkaian kegiatan pengendalian yang secara rutin dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahan.

### **3.1 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Kenyataan di lapangan, ada beberapa permasalahan berkaitan dengan hubungan antara disiplin dan kualitas kerja pegawai, karena kualitas kerja seorang pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi .

Sementara itu juga tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para PNS tepatnya pada BKPSDM masih sangat tinggi dan sekitar 60% PNS di BKPSDM melakukan pelanggaran disiplin pada hal terkait absensi atau kehadiran, bisa dilihat dari table absensi di bawah

Mengacu pada rekapitulasi absensi kehadiran PNS di BKPSDM Kabupaten Sikka, maka dapat penulis jelaskan bahwa ada PNS yang kehadiran kerjanya kurang yaitu rekap kehadiran pada bulan oktober terdapat beberapa pelanggaran yaitu alpha selama 21 hari berturut turut dalam 21 hari kerja yang dilakukan no 12, kemudia alpha 1 hari yang dilakukan oleh no 17, lalu alpha 1 hari dilakukan ole no 24 dan yang terakhir alpha yang dilakukan oleh no 29 selama 9 hari terakumulasi, kemudia presentase pegawai terlambat sekitar 80% dikarenakan hampir semua pegawai terlambat masuk kantor dan 5% persen yang pulang sebelum habis jam kerja.

## **IV. KESIMPULAN**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Berdasarkan hasil pembahasan peneliti pada bab sebelumnya maka hasil ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan Disiplin Pegawai BKPSDM  
Penerapan disiplin pegawai BKPSDM kabupaten sikka berdasarkan teori Mangkunegara dan Octorent dan dari empat indikator yang masih harus ditegakan dalam disiplin pegawai.

- (1) Ketepatan waktu masuk kerja:
  - a) Masih banyak yang terlambat masuk kerja.
  - b) Kurang bertanggung jawab
  - c) Kurang atau tidak peduli dengan aturan yang berlaku.
- (2) Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku:
  - a) Masih adanya pegawai yang alpa
  - b) adanya pegawai yang tidak masuk kantor sama sekali
  - c) Kurang adanya rasa tanggung jawab
  - d) Kurang atau tidak peduli dengan aturan.
2. Penyebab Kurang Disiplinnya Pegawai BKPSDM Di Kabupaten Sikka
  - (1) Kurang tegasnya atasan dalam penegakan disiplin di BKPSDM kabupaten Sikka
  - (2) Kurangnya pengawasan melekat Waskat dalam penegakan mengawasi kedisiplinan PNS di BKPSDM kabupaten Sikka
  - (3) Kurangnya pemberian apresiasi dari pimpinan BKPSDM bagi pegawai yang memiliki kinerja baik sebagai motivasi kerja.
3. Upaya Yang Dilakukan BKPSDM Untuk Meningkatkan Disiplin Para Pegawai
  - (1) Menerapkan absen sidik jari
  - (2) Melakukan gerakan sidak GDN
  - (3) Memperketat Waskat

**Keterbatasan Penelitian:** Keterbatasan kemampuan dan waktu yang dimiliki penulis maka dilakukan pembatasan masalah agar tidak terjadi kekaburan dan kesimpangsiuran dalam pembahasan nantinya. Adapun dalam penelitian ini penulis memfokuskan permasalahan pada penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur.

**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 berkaitan dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dalam rangka menegakan disiplin PNS di BKPSDM kabupaten Sikka sebaiknya ada ketegasan dari pimpinan agar PNS lebih disiplin. Seperti yang tidak disiplin bisa diberikan surat peringatan ataupun dilakukan pemanggilan secara langsung untuk melakukan komunikasi.
2. Bagi pegawai yang berdisiplin kerja bisa diberikan penghargaan atau *reward* sebagai motivasi kerja, misalnya diberikan hadiah seperti cuti healing ataupun diberikan penghargaan sebagai pegawai teladan bulanan dan mendapatkan hadiah berupa uang atau bisa diusulkan untuk naik pangkat atau jabatan.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga dapat melakukan penelitian dengan baik dan lancar. Kemudian kepada kedua orang tua yang selalu memberikan doa terbaiknya dan memberi dukungan dalam segala sesuatu yang dilakukan peneliti untuk kelancaran penelitian. Terimakasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menuntaskan penelitian ini. Terimakasih kepada seluruh pihak Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah berkenan menjadi lokus penelitian dan meluangkan waktu untuk pelaksanaan penelitian ini. Serta terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam kelancaran penelitian ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Devy Dayang Septiasari. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda." *Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)*.
- Evert Makadau. 2017. "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung."
- Jeni Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat."
- Mangkunegara dan Octored. 2015. "Effect Of Work Discipline and Work Motivasionand Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)." *Universal Journal of management*.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil