

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PADANG
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Laura Beryl Eureka
NPP 31.0124

Asdaf Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
E-mail: laura.beryl2001@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Citra Firmadhani, S.IP., M.Tr.IP.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *Civil Service Discipline (PNS) refers to the ability of employees to comply with obligations and avoid violations in accordance with statutory regulations and service rules. If an employee violates these rules, disciplinary sanctions will be applied. This research aims to study and describe the work discipline of civil servants at the Human Resources Development and Personnel Agency in Padang City, West Sumatra Province, and to identify the inhibiting factors and efforts that have been made to overcome these obstacles.*

Method: *The methodology used is qualitative, with data collection through interviews, observation, and documentation. Result:* *The research findings indicate that the work discipline of the employees at the Human Resources Development and Personnel Agency in Padang City is still not optimal due to factors such as the manual data collection process, limited supervision, unsupportive work environment conditions, inadequate facilities and infrastructure, and suboptimal implementation of sanctions and punishments. Efforts that have been made by the Human Resources Development and Personnel Agency in Padang City include the implementation of a fingerprint attendance system, dissemination of information during assembly, training and workshops, a reward and punishment system, and leadership involvement in supervision.*

Conclusion: *In conclusion, low work discipline of employees can reduce the effectiveness and efficiency of the performance of the Human Resources Development and Personnel Agency in Padang City. Therefore, measures to improve work discipline must be consistently implemented continuously to achieve the goals set by the agency.*

Keyword: *Civil Servant, Discipline, Work*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): *Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada kemampuan pegawai untuk mematuhi kewajiban dan menghindari pelanggaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan dinas. Apabila pegawai melanggar, maka akan dikenakan sanksi disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan disiplin kerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan usaha yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. Metode:* *Metodologi yang digunakan adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil/Temuan:* *Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di oleh Badan*

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang masih belum optimal dikarenakan faktor proses pengumpulan data yang masih manual, keterbatasan pengawasan, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta penerapan sanksi dan hukuman yang belum optimal. Adapun Upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang adalah pelaksanaan absensi dengan sistem *fingerprint*, penyampaian informasi saat apel, pelatihan dan workshop, sistem *reward* dan *punishment*, serta keterlibatan pimpinan dalam pengawasan. **Kesimpulan:** Kesimpulannya, rendahnya disiplin kerja pegawai dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Dengan demikian, langkah-langkah untuk memperbaiki disiplin kerja harus secara konsisten dilaksanakan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh badan tersebut.

Kata Kunci: Disiplin, Kerja, PNS

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen kunci dari sumber daya manusia di aparatur sipil negara, dan memainkan peran penting dalam menyukseskan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah individu yang berkompoten melalui kedisiplinan yang tinggi, loyalitas dan dedikasi terhadap negara, kinerja yang unggul, sadar akan tanggung jawab dalam melayani masyarakat, bermoral dan bermental baik, profesional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai PNS untuk menaati kewajiban dan menghindarkan diri terhadap larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman disiplin” (Tetuko, 2019).

Instansi pemerintahan harus melaksanakan penegakan kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil dengan melakukan bermacam tindak penegakan disiplin PNS, dan memberlakukan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar, sejalan dengan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terutama pasal 86 mengenai penjaminan pemeliharaan tata tertib dalam penyelenggaraan tugas PNS. Untuk ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin, dapat dirujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 yang berbunyi “Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menghindari larangan dan menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Peraturan kedisiplinan PNS ini mencakup ketentuan terkait sanksi, larangan, dan kewajiban.

Kedisiplinan harus diterapkan oleh setiap tingkat pada organisasi, dimulai dari pegawai biasa hingga para pejabat. Disiplin adalah bentuk pendidikan yang menitikberatkan pengembangan sikap yang baik dalam bekerja. Sayangnya, masih banyak pegawai yang masih belum sadar bahwa disiplin sangat mempengaruhi kemajuan suatu badan atau organisasi. Hal ini dibuktikan oleh masih adanya ditemukan pelanggaran yang diperbuat terkait disiplin pegawai, seperti fenomena tidak hadir pada hari kerja pertama pasca libur lebaran Idul Fitri 1444H. Para pegawai harusnya sadar bahwa disiplin yang tinggi akan mempercepat sebuah organisasi mencapai tujuannya, sedangkan disiplin yang buruk justru akan menghalangi dan memperlambat hal tersebut terapai. Hal ini tentu saja merupakan

bentuk pelanggaran disiplin kerja dan pastinya akan ada penjatuhan hukuman bagi yang melanggar. Harusnya cuti lebaran patut untuk dijadikan refleksi diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan siap kembali berkarya untuk negeri. Terdapat beberapa langkah yang dapat dilaksanakan oleh Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang agar tidak mengalami kemerosotan kedisiplinan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Sejauh ini masih belum pernah ada kasus pemberhentian sementara atau pemecatan pada badan tersebut. Jadi identifikasi masalah yang dapat diambil dari wawancara yang dilakukan penulis adalah: pegawai memiliki kesadaran yang rendah terkait tugas dan tanggung jawab yang diberikan; pelaksanaan peraturan mengenai disiplin pegawai sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 masih belum mencapai tingkat optimal; dan terdapat kurangnya kesadaran pegawai mengenai dampak positif dari disiplin.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan studi kepustakaan, penulis tidak hanya mengandalkan sumber dari buku referensi, tetapi juga menggali penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian terdahulu menjadi sumber referensi utama bagi penulis dalam menyusun karya tulis ilmiah ini. Penulis mengangkat 10 karya tulis yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Rosi Haryani (2013), yang berjudul *Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang sudah baik, namun masih terdapat beberapa kasus ketidakdisiplinan yang harus dibenahi. Banyak kasus pelanggaran terjadi terkait waktu kerja. Oleh karena itu, pemerintah Kota Padang terkhususnya Dinas Pendidikan Kota Padang harus bisa berupaya menangani hal tersebut agar produktivitas kerja juga meningkat.

Wa Ode Zusnita Muizu, dkk (2016), yang berjudul *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Lokus dari penelitian ini bertempat pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur. Hasil dari 91 orang pegawai negeri sipil sebagai sampel menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah berada pada tingkatan sangat tinggi dan kinerja pegawai berada dikategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dicki C. Wuri, dkk (2019), yang berjudul *Disiplin ASN dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow*. Aparatur Sipil Negara yang berdinis disana sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tingkat disiplin yang baik. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan dan peningkatan organisasi. Kinerja instansi tersebut tentunya meningkat dengan adanya aparatur yang sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Muhammad Zaenal Arifin, dkk (2022), yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pegawai yang berdisiplin tinggi akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku dan secara langsung maupun tidak langsung akan bekerja dengan tekun dan penuh semangat tanpa adanya pengawasan dari pimpinan. Oleh karena itu, para atasan atau pejabat harus bisa berupaya menangani hal tersebut agar kinerja pegawai terus meningkat.

Selfi Ariensi, dkk (2021), yang berjudul Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lokus dari penelitian ini bertempat pada Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. Hasil dari penelitian tersebut adalah semakin tinggi disiplin kerja karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Jelaskan Wau, dkk (2021), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Aparatur Sipil Negara yang berdinis disana telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan dan peningkatan organisasi. Kinerja instansi tersebut tentunya meningkat dengan adanya aparatur yang sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kirana Vallenna, dkk (2020), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek sebesar 21,9%. Kinerja pegawai yang diteliti sudah cukup baik hal ini terlihat pada total keseluruhan jawaban responden.

Erni Susanti, dkk (2023), yang berjudul Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh gabungan dan individual serta menentukan mana yang lebih dominan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan temuan, hipotesis awal yang mengatakan bahwa variabel pengawasan adalah variabel yang paling dominan, dinyatakan diterima.

Patra Dohlia, dkk (2018), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. Latar belakang dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran disiplin kerja dan motivasi kerja di kantor camat di Kabupaten Solok Selatan, dan apakah disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan di kantor camat di Kabupaten Solok Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berada pada kategori baik, motivasi kerja pada kategori cukup baik dan kinerja pada kategori baik. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja PNS di Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan.

Dwi Heri Sudaryanto (2014) dalam jurnalnya yang berjudul Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan bahwa Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini mengajukan sudut pandang baru dalam mengulas disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang mendalam, penelitian ini mengkaji bagaimana disiplin kerja yang diukur dengan dimensi menurut teori Veithzal Rivai dalam Sinambela (2017:355) yang memengaruhi disiplin kerja PNS di lingkungan BKPSDM, sebuah lembaga yang memiliki peran strategis dalam mengelola

dan mengembangkan sumber daya manusia aparatur sipil negara. Melalui wawancara mendalam dengan para pegawai dan pejabat terkait, serta observasi lapangan, penelitian ini berupaya mengungkap bentuk, faktor penghambat, serta upaya yang telah diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja PNS di BKPSDM. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis dan kebijakan yang tepat sasaran dalam upaya memperbaiki kinerja dan produktivitas PNS di lingkungan BKPSDM secara khusus, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik secara umum.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk: memahami dan menggambarkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, memahami dan menggambarkan faktor penghambat Disiplin kerja Pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, serta memahami dan menggambarkan upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat Disiplin kerja Pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat.

II. METODE

Pentingnya pendekatan penelitian terletak pada fungsinya sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian dan magang, memastikan bahwa proses tersebut berjalan lancar. Prawiro (2019) mendefinisikan penelitian sebagai investigasi aktif, tekun, dan sistematis dengan tujuan untuk menemukan, menginterpretasikan, dan merevisi fakta-fakta. Dalam penulisan ini, digunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Pendekatan kualitatif menitikberatkan pada pemahaman mendalam, sementara metode deskriptif bertujuan mendeskripsikan peristiwa atau kejadian secara obyektif. Pendekatan induktif difokuskan pada pengamatan, diikuti dengan pengambilan kesimpulan dari hasil observasi tersebut. Pendekatan induktif menurut Nazir dalam (Equatora, 2018) adalah cara berpikir untuk memberi alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum. Dalam alasan induktif suatu kesimpulan ditarik dari pernyataan spesifik

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang

Penulis menggunakan lima dimensi disiplin menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela (2017:355) untuk menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Menurut teori ini, ada lima dimensi; kehadiran; ketaatan pada peraturan kerja; ketaatan dalam standar kerja; tingkat kewaspadaan tinggi; dan bekerja etis. Penulis harus menghubungkan teori disiplin kerja Veithzal Rivai dengan keadaan yang terjadi di lokasi penelitian. Ini sesuai dengan cakupan lokasi penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengerti pengalaman yang dirasakan oleh subjek dalam penelitian, menurut Mulyana et al. (2021). Dalam konteks penelitian lapangan, pemahaman mendalam terhadap permasalahan atau fenomena yang terjadi menjadi sangat penting. Menurut Mekarisce (2020), Penelitian

kualitatif berfokus pada eksplorasi dan pemahaman makna di balik perilaku individu dan kelompok, serta menguraikan cara terjadinya masalah-masalah sosial dan kemanusiaan.

3.1.1 Kehadiran

Sistem absensi yang digunakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang adalah sistem *fingerprnt*. Absen *fingerprnt* sendiri menggunakan mesin yang nantinya akan mendeteksi sidik jari pegawai yang tertempel pada sensor sebagai bentuk presensi. Setiap pegawai harus mendaftarkan sidik jarinya terlebih dahulu, setelah sidik jari terdaftar barulah pegawai dapat menggunakan mesin ini untuk absen harian pagi dan sore. Metode ini dinilai lebih mudah dan efisien, menggantikan metode absensi manual yang hanya berpedoman pada tanda tangan pegawai.

Berdasarkan dari tuturan tersebut penulis melihat benar adanya mesin *fingerprnt* yang dipergunakan didekat pintu masuk BKPSDM. Selama pelaksanaan penelitian penulis melihat kebenaran dan penggunaan absensi *fingerprnt* tersebut. Terlihat para pegawai dengan teratur melaksanakan absen ketika baru tiba di kantor pada pagi hari dan sore hari ketika mereka hendak pulang. Akan tetapi penulis menemukan banyak pegawai yang pergi atau tidak menetap di kantor setelah mengambil absen. Banyak pegawai yang berdalih mereka pergi sarapan terlebih dahulu namun baru akan kembali sekitar pukul 09.00-10.00 WIB. Begitu juga setelah pelaksanaan istirahat makan siang, banyak pegawai yang tidak kembali tepat waktu ke kantor bahkan ada yang kembali menjelang waktu absensi sore. Hal ini menjadi sorotan bagi penulis terkait kedisiplinan dari pegawai BKPSDM.

Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Padang Tahun 2023

No.	Bulan	Hadir	Dinas Luar	Sakit (org)	Izin (org)	Cuti (org)	TK/Alfa (org)	Terlambat (Kasus/Bulan)
1.	Januari	100%	9.1%	0.98%	2.7%	1%	0.25%	128
2.	Februari	100%	5.73%	1.16%	0.4%	2.18%	0%	90
3.	Maret	100%	1.65%	0.98%	0.4%	0.52%	0%	79
4.	April	96.51%	0.4%	0.79%	0.63%	2.22%	0.63%	75
5.	Mei	100%	13.97%	0.89%	2.22%	6.25%	0%	46
6.	Juni	77.74%	16.53%	0.47%	0.48%	4.44%	0.16%	51
7.	Juli	82.13%	7.21%	0.98%	4.59%	3.85%	0.33%	67
8.	Agustus	82.95%	8.11%	1.33%	0.82%	4.67%	0.33%	58
9.	September	86.48%	6.23%	0.76%	0.98%	3.69%	0.57%	85
10.	Oktober	82.92%	7.67%	0.94%	0.68%	1.07%	0.27%	89
11.	November	68%	24.58%	0.22%	0.07%	2.77%	1.67%	27
12.	Desember	97%	0%	0%	0%	0.33%	0.00%	0

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, 2024

Rekapitulasi bulanan absensi akan digunakan sebagai dasar untuk pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang kehadiran pegawai menjadi hal utama.

Namun, terdapat kendala dalam hal ini. Meskipun laporan bulanan absensi yang dibuat oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memberikan detail tentang jumlah pegawai yang absen karena izin, sakit, atau cuti, laporan tersebut tidak mencakup data tentang keterlambatan pegawai setelah jam makan siang atau mereka yang meninggalkan kantor setelah mengambil absen serta sebelum waktu kerja berakhir. Juga, tidak ada informasi yang jelas tentang kehadiran tepat waktu pegawai, dan hasil rekapitulasi tersebut tidak mencerminkan banyaknya pelanggaran yang teramati oleh penulis. penulis menganalisis bahwa absensi dengan menggunakan *fingerprint* tidak terlalu memberikan tekanan atau dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Dorongan ini seharusnya juga didapatkan pegawai dari atasannya sendiri.

3.1.2 Ketaatan pada Peraturan Kerja

Perilaku dan kinerja karyawan mencerminkan kepatuhan mereka terhadap norma dan peraturan yang ditetapkan, serta kemampuan mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Penetapan peraturan tertulis dan tidak tertulis sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena mengharuskan karyawan untuk menunjukkan loyalitas terhadap peraturan tersebut. Loyalitas dalam konteks ini mengacu pada sikap patuh dan patuh terhadap peraturan instansi, serta patuh pada aturan kolektif yang telah ditetapkan. Di lingkungan pegawai negeri, telah diterapkan kebijakan untuk menjamin ketertiban dan kelancaran alur kerja yang dikenal dengan peraturan disiplin pegawai negeri.

Disiplin pegawai negeri sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang mencakup sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut. Peraturan ini berlaku sejak 31 Agustus 2021 hingga saat ini, menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Oleh karena itu, semua aspek terkait disiplin PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Peraturan tersebut menetapkan 26 kewajiban dan 18 larangan, yang merupakan penyempurnaan dari 18 kewajiban dan 16 larangan yang telah dikenal oleh PNS berdasarkan peraturan sebelumnya, yaitu PP No. 53 Tahun 2010. Berdasarkan pengamatan penulis, para pegawai BKPSDM Kota Padang sudah menaati ketentuan yang ada pada Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Pasal 3 terkait Kewajiban PNS. Para pegawai BKPSDM Kota Padang tentunya sudah menghadiri dan melalui sumpah/janji PNS dan jabatan yang mereka emban sebelum bertugas serta kewajiban-kewajiban lainnya yang sudah ditentukan. Selain itu para pegawai juga sudah diberikan kesempatan oleh atasannya untuk mengembangkan potensinya dengan diberikan pelatihan serta *workshop* oleh atasannya.

Penulis mengamati bahwa banyak pegawai yang memanfaatkan celah dari sistem absensi *fingerprint* ini dikarenakan peran pegawai sebagai orang tua atau anggota keluarga memang sulit untuk dikesampingkan. Meskipun begitu hal ini tentu saja tetap dianggap sebagai tindakan pelanggaran disiplin kerja. Penulis mengamati bahwa kesadaran akan disiplin kerja dalam menaati peraturan kerja masih belum optimal. Penulis mengamati bahwa bagi beberapa pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang beranggapan bahwa berada di kantor sesuai jamnya merupakan hal yang tidak penting. Beberapa pegawai menganggap jika perkerjaan sudah selesai mereka bebas dapat meninggalkan kantor kapan saja, padahal tetap berada di kantor pada jam kerja merupakan hal yang harus dilakukan karena itu merupakan bagian dari hal yang sudah diatur dalam peraturan.

3.1.3 Ketaatan dalam Standar Kerja

Dalam menjalankan dan mendistribusikan tanggung jawab secara efektif, penting bagi semua organisasi, terlepas dari sifat atau afiliasinya, untuk menetapkan pembagian tugas dan fungsi yang jelas sesuai dengan undang-undang dan peraturan terkait. Hal ini memastikan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien dan tugas dapat dialokasikan dengan benar dalam organisasi. Berperilaku sesuai dengan yang diharapkan, berjalan dengan cara yang benar. Ketaatan merupakan suatu komponen perilaku, khususnya melakukan tindakan dengan sikap tunduk dan terbimbing, mengikuti instruksi yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan dinas serta badan lain, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang juga mengacu kepada peraturan umum kepegawaian yang tentunya sangat menekankan kedisiplinan. Jika pegawai masih bersikap melanggar atau bertindak diluar peraturan yang berlaku tentunya hal ini akan menghambat pekerjaan serta produktivitas dari badan itu sendiri.

Bekerja dalam suatu badan atau organisasi tentunya memerlukan kerja sama yang baik dengan saling berkoordinasi. Tidak hanya disiplin, namun rasa tanggung jawab pegawai yang terlambat atau bolos juga dapat dinilai kurang. Pegawai tersebut sering bertindak tanpa memikirkan dampak dari perbuatannya tersebut, termasuk mempengaruhi kinerja rekannya yang sudah disiplin. Berdasarkan analisis penulis, pengawasan dari pimpinan sangat dibutuhkan untuk meminimalisir hal ini terjadi. Pemimpin harus mampu mengatur pegawainya agar badan atau organisasi tersebut dapat berjalan dengan semestinya. Pemantauan dan pengawasan kepada para pegawai biasanya diulas dalam apel pagi maupun sore. Sikap seorang pimpinan yang enggan menegur pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja tidaklah sesuai. Sebaliknya, seorang pimpinan harus bersikap bijaksana dalam menangani situasi semacam itu.

3.1.4 Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai yang menjalankan tugasnya selalu penuh perhitungan dan kehati-hatian serta sangat waspada terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Kewaspadaan dalam konteks ini mengacu pada kecermatan saat menjalankan pekerjaannya. Kecermatan pada pelaksanaan tugas pegawai berarti bahwa setiap karyawan mempertahankan pengetahuan dan keahlian profesional yang diperlukan agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara profesional dan kompeten. Bagaimana seorang pegawai menjaga disiplin juga penting. Pegawai yang kurang disiplin membuat beberapa kesalahan. Ini mencakup pegawai yang tidak muncul di kantor, pegawai yang melanggar aturan, dan pegawai yang hadir tetapi tidak menjalankan tugasnya. Menjaga dan memelihara peralatan kerja merupakan upaya preventif untuk mengurangi risiko kerusakan peralatan dengan memastikan keandalan dan kesiapan serta mengurangi biaya perawatan. Fasilitas kantor meliputi semua hal yang dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari, seperti gedung, peralatan, perabot, dan perangkat lunak. masih terdapat kurangnya kewaspadaan pegawai dalam menjaga beberapa barang inventaris kantor yang telah disediakan. Penulis melihat jenis disiplin dalam bekerja seperti ini belum dipandang penting oleh pegawai karena kurangnya disiplin kerja dalam mengenakan fasilitas yang ada. Pemeliharaan (perawatan) adalah kegiatan menjaga fasilitas, peralatan dan perlengkapan agar selalu dalam keadaan

bersih. Kegiatan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa fasilitas dan peralatan selalu dalam kondisi siap digunakan, memungkinkan pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan secara efektif dan efisien serta memenuhi standar yang diharapkan baik dari segi fungsi maupun kualitas.

3.1.5 Bekerja Etis

Etika merujuk pada kumpulan nilai yang menentukan apa yang dianggap baik, benar, salah, dan buruk, berdasarkan prinsip-prinsip moral, terutama dalam konteks perilaku dan tindakan. Perilaku dan tindakan yang etis merupakan salah satu unsur penting dalam menciptakan lingkungan hidup yang lebih baik bagi manusia. Secara umum, kode etik adalah serangkaian aturan tertulis yang mengatur perilaku suatu kelompok orang, yang fokusnya adalah pada prinsip-prinsip fundamental. Kode etik profesi diarahkan untuk mengendalikan perilaku anggota kelompok tertentu di masyarakat dengan mengikuti aturan-aturan tertulis yang ditetapkan bagi para profesional. Bekerja etis adalah bagian penting dari kedisiplinan kerja, di mana individu menjalankan tugas mereka dengan memperhitungkan nilai-nilai etika dan moral di lingkungan kerja. Bekerja dengan etika melibatkan mematuhi prinsip-prinsip moral dalam perilaku dan sikap saat bekerja. Para pegawai di BKPSDM Kota Padang sudah berusaha untuk berperilaku yang mencerminkan bekerja dengan etis seperti paparan dari Ibu Lola tadi. Namun, masih terdapat beberapa hal yang harus dibenahi agar kedisiplinan pegawai semakin optimal. Berdasarkan pengamatan penulis, para pegawai masih harus diberikan evaluasi terkait kehadiran yang ada. Pegawai di BKPSDM Kota Padang sudah berpenampilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta bekerja dengan saling menghargai dan menghormati. Pegawai BKPSDM Kota Padang selalu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, profesional, dan bersemangat. Di manapun berada, etika dalam bekerja menjadi kunci untuk menjadi pegawai yang disiplin dan berintegritas. Tak hanya membuat pegawai menjadi individu yang lebih baik, bekerja etis juga berpotensi menunjang karir kearah yang lebih baik. Selain itu, bekerja dengan integritas juga dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan memperkuat hubungan antar sesama pegawai menjadi lebih harmonis.

3.2 Faktor Penghambat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang

3.2.1 Proses Pengumpulan Data Absensi yang Masih Dilakukan secara Manual

Ketidaktepatan dalam menggunakan absensi fingerprint dapat memiliki dampak negatif pada kinerja dan kedisiplinan pegawai. Meskipun metode ini merupakan teknologi canggih, namun proses pengumpulan rekapitulasi absen masih memerlukan tindakan manual. Data yang diperoleh dari mesin *fingerprint* masih perlu diolah terlebih dahulu sebelum dapat digunakan. Kelemahan sistem ini terletak pada kesulitan dalam mendapatkan hasil rekapitulasi secara instan jika diperlukan. Selain itu, hasil rekapitulasi tersebut rentan untuk diubah oleh pengelola, sehingga keabsahannya menjadi diragukan. Pengamatan bulanan menunjukkan bahwa kehadiran seluruh pegawai tercatat sebagai 100%, meskipun sebagian dari mereka mungkin terlambat atau tidak tepat waktu saat mengambil absen. Berdasarkan pengamatan dan wawancara

dengan pegawai, sistem absensi *fingerprint* tidak dapat menjamin bahwa pegawai akan tetap berada dan bekerja di kantor selama jam kerja sesuai peraturan. Meskipun kehadiran diperlukan saat mengambil absen, pegawai tetap memiliki kebebasan untuk meninggalkan kantor setelah absen terverifikasi. Sebagian pegawai mengambil kesempatan ini untuk bersantai atau meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas, terutama saat pimpinan sedang banyak yang melaksanakan dinas luar dan intensitas pekerjaan sedang rendah.

3.2.2 Keterbatasan dalam Pengawasan

Ketidakhadiran pengawasan yang cukup dari atasan atau pimpinan dapat menurunkan semangat dan tanggung jawab para pegawai, yang pada gilirannya dapat menghambat disiplin kerja. Sebagai contoh, di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang, pengawasan yang efektif dan teratur oleh atasan atau pimpinan masih kurang. Hal ini menyebabkan para pegawai merasa kurang terawasi dan kurang termotivasi untuk menjalankan tugas dengan disiplin. Akibatnya, mereka menjadi lebih rentan untuk melakukan pelanggaran yang dapat mengganggu produktivitas kerja. Meskipun Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang telah dipasang CCTV, pegawai masih melakukan pelanggaran. Sebuah wawancara dengan salah satu staf menegaskan hal ini, dengan menyatakan bahwa meskipun CCTV telah dipasang, masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas. Kadang-kadang kegiatan ini tidak terdeteksi oleh pegawai lain karena banyak di antara mereka sedang dalam perjalanan dinas luar atau sedang berkoordinasi dengan pihak lain.

3.2.3 Kondisi Lingkungan Kerja yang Kurang Mendukung

Suasana kerja yang tidak mendukung dapat mengganggu fokus dan produktivitas para pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja di lembaga tersebut masih belum kondusif secara keseluruhan, dengan kekurangan dalam beberapa aspek.

- Kurangnya kondusivitas lingkungan kerja ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, sehingga pencapaian target kinerja akan sulit tercapai.

3.2.4 Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang Kurang Memadai

Ketidacukupan sarana dan prasarana, seperti peralatan kerja yang tidak lengkap atau rusak, dapat mengakibatkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas atau menurunkan produktivitas kerja. Pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang, kurangnya kelengkapan peralatan kerja, seperti komputer yang rusak atau printer yang tidak berfungsi, akan menyulitkan para pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan tepat waktu. Dampaknya, mereka akan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Keadaan semakin diperparah ketika peralatan yang sudah tidak digunakan tetap dibiarkan terbengkalai, hanya menjadi penghalang dan memenuhi ruang kerja. Ketersediaan sarana dan prasarana memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Sebagai contoh, sesuai dengan gambar diatas, seharusnya ruangan sebesar itu dipasangkan dua hingga tiga pendingin ruangan. Selain itu, pada satu bidang seharusnya dilengkapi sekurang-kurangnya satu atau dua printer. Hal ini juga berpengaruh pada kenyamanan dan waktu yang diperlukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.2.5 Penerapan Sanksi dan Hukuman yang Belum Optimal

Dalam organisasi, sangat penting bagi pemimpin untuk bersikap tegas dalam menerapkan sanksi dan hukuman kepada anggota timnya, guna memupuk budaya

disiplin. Seorang pemimpin harus menunjukkan disiplin yang baik sebagai teladan yang dapat ditiru oleh para bawahannya. Tingkat ketegasan seorang pemimpin dapat dilihat dari seberapa sering mereka memberikan pembinaan kepada pegawai yang bertindak melanggar aturan. Ketegasan dalam memberikan sanksi dan hukuman akan memengaruhi tingkat kedisiplinan di kalangan pegawai. Berdasarkan pengamatan penulis, pemimpin di BKPSDM Kota Padang menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Hal ini terlihat dari kepatuhan mereka dalam melakukan absensi, baik pada pagi maupun sore hari, serta tetap berada di ruangan sesuai dengan jadwal kerja. Namun, karena banyak pekerjaan lapangan yang menuntut, tidak jarang pimpinan melakukan dinas luar, sehingga pengawasan terhadap pegawai lain menjadi kurang. Beberapa pimpinan juga terkadang membiarkan pelanggaran dengan alasan "segan". Ketidaktegasaan tersebut perlu dihindari karena jika tindakan yang tidak disiplin terus ditoleransi, pegawai yang melanggar tidak akan merasa dihukum dan akan terus mengulangi kesalahan yang sama. Oleh karena itu, pimpinan BKPSDM Kota Padang perlu menunjukkan sikap yang lebih tegas dalam menegakkan peraturan dan memberikan sanksi terhadap tindakan yang tidak disiplin tanpa ada rasa segan atau toleransi.

3.3 Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Faktor Penghambat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang

3.3.1 Pelaksanaan Absensi dengan Sistem Fingerprint

Dibandingkan dengan metode absensi manual yang menggunakan tanda tangan, sistem *fingerprint* menawarkan tingkat kecepatan dan keakuratan yang lebih tinggi dalam mencatat kehadiran. Pegawai cukup menempatkan sidik jari mereka pada mesin *fingerprint*, dan kehadiran mereka tercatat dalam beberapa detik. Keamanan metode ini juga lebih terjamin, mengurangi risiko kecurangan atau kesalahan yang biasa terjadi pada pencatatan manual, seperti absensi palsu. Selain itu, penggunaan mesin *fingerprint* membantu mengurangi beban administratif yang tidak lagi perlu mengelola dokumen fisik yang rawan kesalahan dan manipulasi. Mesin ini juga mengeliminasi kebutuhan akan kartu identitas fisik yang memerlukan biaya pembuatan dan penggantian, serta mengoptimalkan proses verifikasi dan penghitungan data kehadiran, sehingga menekan biaya dan mempercepat proses administratif. Keefektifan ini secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Meski sistem absensi berbasis sidik jari menawarkan keakuratan yang tinggi, sistem ini belum sepenuhnya efektif dalam memastikan disiplin pegawai. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, masih terdapat kasus di mana pegawai melakukan pelanggaran disiplin, misalnya dengan bolos atau tidak berada di tempat kerja selama jam kerja yang seharusnya. Pegawai mungkin hadir tepat waktu untuk melakukan absensi, namun mereka bisa saja meninggalkan kantor sesuka hati setelahnya. Dari pengamatan penulis, tampak bahwa meskipun sistem absensi *fingerprint* telah diterapkan, masih terdapat celah yang memungkinkan pegawai untuk melanggar disiplin kehadiran.

3.3.2 Penyampaian Informasi saat Apel

Apel merupakan aktivitas rutin yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Padang untuk memeriksa kehadiran dan tingkat disiplin pegawai. Biasanya, apel ini diadakan pada awal hari kerja dan diikuti oleh seluruh pegawai yang bertugas. Kegiatan ini umumnya

dipimpin oleh Kepala BKPSDM Kota Padang, Sekretaris BKPSDM, dan para pemimpin lainnya di BKPSDM Kota Padang, dengan kehadiran semua pegawai yang sedang bertugas hari itu. Berdasarkan pengamatan, penulis menemukan bahwa apel pagi di BKPSDM Kota Padang telah terlaksana sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala BKPSDM. Kegiatan ini memungkinkan para pimpinan dan pegawai untuk saling mengevaluasi dan meningkatkan semangat kerja. Namun, masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel atau yang datang terlambat setelah apel dimulai.

3.3.3 Pelatihan dan *Workshop*

Pelatihan dan *workshop* yang berfokus pada disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk mendorong pegawai dalam mematuhi standar disiplin yang ditetapkan. Kegiatan ini dirancang untuk memperdalam pemahaman pegawai tentang pentingnya kedisiplinan dalam konteks kerja pemerintahan. Biasanya, pelatihan dan *workshop* ini diselenggarakan secara rutin sebagai bagian dari program pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah. Selain meningkatkan disiplin, kegiatan ini juga berperan dalam membina profesionalisme dan memperkuat kesadaran pegawai tentang tanggung jawab mereka sebagai abdi negara. Dengan menyelenggarakan kegiatan ini secara konsisten, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang berusaha memberikan pemahaman dan pemupukan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja. Pihak BKPSDM Kota Padang sudah memberikan beberapa pelatihan dan *workshop* kepada para pegawainya. Dari keterangan di atas penulis mengamati bahwa pelatihan maupun *workshop* yang diberikan oleh pihak BKPSDM Kota Padang diikuti oleh pegawainya dengan penuh antusias. Setelah pelatihan biasanya dapat dilihat perubahan sikap pegawai menjadi lebih baik.

3.3.4 Sistem *Reward* dan *Punishment*

Saat ini sistem *reward* dan *punishment* adalah komponen esensial dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintah, terutama untuk meningkatkan kinerja dan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Implementasi sistem ini harus dilaksanakan dengan adil dan konsisten, termasuk dokumentasi yang rinci dan komunikasi yang jelas, sehingga memastikan semua pegawai memahami apa kriteria dan dampak dari sistem ini. Ini adalah langkah penting untuk memelihara moral kerja dan menaikkan efektivitas serta efisiensi operasional pemerintah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, contoh *reward* atau penghargaan yang telah diberlakukan termasuk insentif keuangan seperti tunjangan kinerja, pujian dari atasan untuk pegawai yang disiplin, peluang pelatihan dan pengembangan diri, dan lainnya. Sementara itu, bentuk *punishment* yang diterapkan di instansi ini mengikuti Peraturan Pemerintah no 94 Tahun 2021, yang tertuang dalam BAB III tentang Hukuman Disiplin, Bagian Kedua mengenai Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin, sebagaimana dijelaskan dalam pasal 7 ayat 1.

3.3.5 Komunikasi dan Umpan Balik

Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS), penerapan komunikasi yang efektif dan sistem feedback yang terstruktur sangat penting. Kedua aspek ini berperan dalam memperkuat kerja tim, meningkatkan transparansi, dan memastikan partisipasi aktif pegawai dalam proses perbaikan yang berkelanjutan. Berdasarkan pengamatan penulis pimpinan dan pegawai BKPSDM Kota Padang sudah dikatakan baik dalam hal

berkomunikasi maupun memberikan *feedback* atau umpan balik. Namun masih terdapat hal yang harus dibenahi seperti rasa segan atasan dalam menegur pegawai yang melakukan tindak indisipliner. Menumbuhkan rasa segan dalam menegur pegawai yang tidak disiplin sama saja dengan mencerminkan sifat tidak tegas bagi seorang pemimpin.

3.3.6 Keterlibatan Pimpinan dalam Pengawasan

Dalam susunan organisasi, penting bagi seorang pemimpin untuk bersikap tegas dalam menegakkan sanksi dan hukuman terhadap pegawai untuk mengembangkan budaya disiplin dalam organisasi. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik dalam hal disiplin yang dapat diikuti oleh bawahannya. Tingkat ketegasan seorang pemimpin dapat dilihat dari seberapa sering mereka memberikan pembinaan kepada pegawai yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Ketegasan dalam memberikan sanksi dan hukuman akan memengaruhi tingkat kedisiplinan di kalangan pegawai. Berdasarkan pengamatan penulis, pemimpin di BKPSDM Kota Padang menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Hal ini terlihat dari kepatuhan mereka dalam melakukan absensi, baik pada pagi maupun sore hari, serta tetap berada di ruangan sesuai dengan jadwal kerja. Namun, karena banyak pekerjaan lapangan yang menuntut, tidak jarang pimpinan melakukan dinas luar, sehingga pengawasan terhadap pegawai lain menjadi kurang.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting terkait disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang adalah tingkat kedisiplinan PNS di BKPSDM sudah cukup baik sama seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Jelaskan Wau, dkk (2021) dalam hasil penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, meskipun masih terdapat beberapa kasus pelanggaran disiplin seperti terlambat masuk kantor dan meninggalkan kantor tidak sesuai pada jamnya untuk kepentingan pribadi. Faktor penghambat disiplin kerja pegawai negeri sipil di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota padang adalah proses pengumpulan data absensi yang masih dilakukan secara manual, keterbatasan dalam pengawasan, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai, penerapan sanksi dan hukuman yang belum optimal. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah dimana penelitian oleh Muhammad Zaenal Arifin, dkk (2022) menyimpulkan bahwa pegawai yang berdisiplin tinggi akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku dan secara langsung maupun tidak langsung akan bekerja dengan tekun dan penuh semangat tanpa adanya pengawasan dari pimpinan, sedangkan penulis belum menemukan hal tersebut dari pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Padang. Penulis menyadari bahwa diperlukan ketegasan langsung dari pimpinan dalam menegakkan peraturan yang ada. Selain itu, para pimpinan juga dapat memperhatikan perubahan sikap pegawai setelah diberikan pelatihan dan *workshop* sehingga pegawai bukan hanya sekedar tahu namun menjadi terbiasa dalam berperilaku disiplin. Komunikasi yang baik dan keterbukaan antara pimpinan dan pegawai juga dapat membantu mengatasi masalah disiplin. Peningkatan pengawasan terhadap kinerja dan perilaku pegawai juga dapat membantu mengatasi masalah disiplin. Memberikan penghargaan dan insentif

kepada pegawai yang disiplin dan berkinerja baik juga dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka.

IV. KESIMPULAN

Penulis mengamati bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang masih belum optimal. Ini terlihat dari banyaknya pegawai yang terlambat, tidak berada di tempat kerja selama jam kantor, atau sering meninggalkan kantor lebih awal. Ketidaksiplinan pegawai juga berpengaruh pada kurang optimalnya dimensi lain. Faktor penghambat disiplin kerja pegawai negeri sipil di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota padang adalah proses pengumpulan data absensi yang masih dilakukan secara manual, keterbatasan dalam pengawasan, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai, penerapan sanksi dan hukuman yang belum optimal. Penulis menyadari bahwa diperlukan ketegasan langsung dari pimpinan dalam menegakkan peraturan yang ada. Selain itu, para pimpinan juga dapat memperhatikan perubahan sikap pegawai setelah diberikan pelatihan dan *workshop* sehingga pegawai bukan hanya sekedar tahu namun menjadi terbiasa dalam berperilaku disiplin. Komunikasi yang baik dan keterbukaan antara pimpinan dan pegawai juga dapat membantu mengatasi masalah disiplin. Peningkatan pengawasan terhadap kinerja dan perilaku pegawai juga dapat membantu mengatasi masalah disiplin. Memberikan penghargaan dan insentif kepada pegawai yang disiplin dan berkinerja baik juga dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih merupakan bagian penting dalam sebuah skripsi yang menunjukkan penghargaan dan rasa syukur penulis kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dalam proses penyelesaian skripsi, terkhusus pihak BKPSDM Kota Padang. Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, dan koreksi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada orang tua, keluarga, dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan moral, motivasi, dan doa yang tiada henti.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ariesni, Selfi, dkk 2021. "*Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol. 5, Padang: Universitas Negeri Padang. DOI: <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Arifin, Muhammad Zaenal, dkk 2022. "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan Vol. 2, Magelang: Universitas Tidar. DOI: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Dohlia, Patra, dkk 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan". Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik Vol. 3, Padang: Universitas Andalas. DOI <https://doi.org/10.25077/jakp.3.3.261-273.2018>
- Equatora, M. A. (2018). Efektivitas Pembinaan Kemandirian Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Wirogunan Yogyakarta. EMPATI: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial, 7(1), 19–26. Jakarta: Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. DOI: [10.15408/empati.v7i1.9648](https://doi.org/10.15408/empati.v7i1.9648)

- Haryani, Rosi 2013. *“Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang”* Jurnal Administrasi Pendidikan, Padang; Universitas Negeri Padang. DOI : <https://doi.org/10.24036/bmp.v1i1.2697>
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat, 12(3). Jambi: Universitas Jambi. DOI: <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Muizu, Wa Ode Zusnita, dkk 2016. *“Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”* Jurnal PEKBIS Vol. 8. Pekanbaru: Universitas Riau. DOI: <http://dx.doi.org/10.31258/pekbis.8.3.172-182>
- Mulyana, A., Senajaya, A. J., & Ismunandar, D. (2021). Indikator-Indikator Kecemasan Belajar Matematika Daring di Era Pandemi Covid- 19 Menurut Perspektif Siswa SMA Kelas X. Proximal: Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika, 4(1). Indramayu: Universitas Wiralodra. DOI: <https://doi.org/10.30605/proximal.v4i1.501>
- Prawiro, M. (2019). Pengertian Penelitian: Definisi, Tujuan, dan Ciri-Ciri Penelitian. Umum, 1
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Edited By Suryani And Restu Damayanti. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Susanti, Erni, dkk 2023. *“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser”*, Jurnal Warta Dharmawangsa Vol. 17, Medan: Universitas Dharmawangsa. DOI: <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2955>
- Sudaryanto, Dwi Heri (2014) Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Forum Manajemen Vol.4. Majalah Ilmiah PPSDM Migas. <http://ejurnal.ppsdmmigas.esdm.go.id/sp/index.php/swarapatra/article/view/85/91>
- Tetuko, O. W. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma. URL: <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/35945>
- Vallennia, Kirana, dkk 2020. *“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*, E-Jurnal Equilibrium Manajemen Vol. 6, Sumedang: Institut Manajemen Koperasi Indonesia. <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/104>
- Wau, Jelaskan, dkk 2021. *“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 4, Nias Selatan: Universitas Nias Raya. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wuri, Dicki C. dkk (2019). *“Disiplin ASN dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow”* (Jurnal

