**KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA PENERAPAN APLIKASI KEPEGAWAIAN**

**DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALANGKA RAYA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Ricky Jonathan F

NPP. 29.1477

*Asdaf Kota Palangkaraya Provinsi Kalimantan Tengah*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:

**ABSTRACT**

Palangkaraya City is a city in Central Kalimantan Province that has various problems in the office/department. In connection with this, the researchers are interested in conducting research with the title "Employee Discipline in the application of personnel applications at the Agency for Personnel and Human Resources Development, Palangka Raya City, Central Kalimantan Province." Palangka Raya City. Field data processing combined with the theory of Hasibuan, Wayne Mondy and Robert M. Noe and Singodimedjo for the theory of employee discipline and combined with the theory of Henry Simamora for the theory of Personnel Applications. Qualitative research methods using exploratory methods through an inductive approach. Data were collected by conducting interviews, observation and documentation. From the results of the analysis, it can be concluded that there are still many shortcomings, especially in terms of understanding the application as well as in the use of office facilities and infrastructure. For the presence of the employees it is good but in the use of facilities and infrastructure there are still many who do not understand optimally.

**Keywords: Discipline, Personnel Application, Employee**

**ABSTRAK**

Kota Palangkaraya adalah kota yang ada di Provinsi Kalimantan Tengah yang memiliki berbagai permasalahan di kantor/dinas. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Kedisiplinan Pegawai pada penerapan aplikasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah”Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan para pegawai setelah diterapkannya aplikasi kepegawaian di kantor BKPSDM Kota Palangkaraya. Pengelolahan data lapangan dipadukan dengan teori Hasibuan, Wayne Mondy dan Robert M. Noe dan Singodimedjo untuk teori Kedisiplinan pegawai dan dipadukan dengan teori Henry Simamora untuk teori Aplikasi Kepegawaian. Metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode eksploratif melalui pendekatan induktif. Data dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil analisis diambil kesimpulan bahwa masih banyak kekurangan khususnya terkait pemahaman aplikasi serta dalam penggunaan sarana dan pra sarana kantor. Untuk kehadiran dari para pegawai sudah baik namun dalam penggunaan sarana dan pra sarana masih banyak yang tidak memahami secara maksimal.

**Kata Kunci:Kedisiplinan, Aplikasi Kepegawaian, Pegawai**

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang**

Semenjak awal tahun 2020 Negara Indonesia di hadapi dengan suatu wabah besar yaitu Pandemi virus Covid 19. Virus ini menyerang semua kalangan tanpa pandang bulu dan sudah sangat banyak memakan korban jiwa. Karena Pandemi virus Covid 19 ini semua pergerakan masyarakat dibatasi, tidak boleh bertemu secara langsung (tatap muka) dan harus menjaga jarak agar bisa terhindar dari penularan virus ini melalui kontak secara langsung. Pandemi atau wabah ini tidak hanya terjadi di Indonesia saja Namun, wabah ini juga terjadi di negara negara lain di seluruh dunia. Negara China yang dimana lebih tepatnya kota Wuhan, adalah sumber awal kemunculan virus covid 19 tersebut. Untuk sumber atau penyebab awal kemunculan virus tersebut hingga sekarang masih simpang siur, awalnya para peneliti dan ilmuwan berpendapat virus ini muncul dari kelelawar Namun, hal tersebut juga tidak mempunyai bukti yang kuat. Sehingga sampai sekarang sumber kemunculan virus tersebut juga tidak diketahui secara pasti.

Dengan adanya pandemi covid 19 ini masyarakat maupun negara di paksa untuk lebih mengembangkan lagi pola pikir mereka agar dapat bertahan di situasi yang dimana kita tidak boleh untuk saling berdekatan atau bertatap muka. Sehubungan Pandemi Covid 19 ini terjadi pas dimana Indonesia mengalami perkembangan era digitalisasi revolusi industri 4.0 yang memberikan dampak untuk birokrasi di Indonesia juga. Jika kita lihat secara tidak langsung hal tersebut juga bisa menjadi dorongan bagi Indonesia yang di mana harus memaksimalkan penggunaan teknologi di era revolusi industri 4.0 ini. Teknologi informasi sangat berperan penting bagi pembaruan dan perbaikan birokrasi di era pandemic seperti sekarang ini yang semuanya serba dibatasi ini.

Penggunaan teknologi informasi khususnya Internet telah membantu berbagai aktivitas setiap organisasi menjadi lebih cepat, lebih mudah, lebih komprehensif dan tepat waktu. Oleh karena itu, organisasi perlu menghadirkan sistem informasi yang didukung oleh TI, struktur data atau informasi, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Siap dan Berkemampuan yang dibutuhkan untuk Peralatan Elektronik agar kedisiplinan pegawai juga tetap terlaksana.

Penggunaan Manajemen Teknologi di sistem birokrasi pemerintahan diterapkan melalui aplikasi yang berguna untuk memantau kinerja serta kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara (ASN) dari para pegawai. E-Kinerja merupakan sistem aplikasi berbasis website yang di mana bertujuan untuk melakukan penilain kinerja pegawai, di dalam e-kinerja tersebut ada aplikasi yang bernama SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat. Di dalam aplikasi SIMPEG pun terdapat lagi dua aplikasi kepegawaian, yaitu : menjadi Sistem Informasi Kinerja (SISKA) dan Sistem Informasi Kehadiran (SIDAN) yang tujuan utamanya adalah untuk mengukur tingkat kinerja dan kedisiplinan dari para pegawai.

Menurut Hasibuan (2002) Disiplin ada sikap untuk menghormati atau menghargai suatu peraturan, baik itu yang secara tertulis ataupun peraturan yang tidak tertulis serta sanggup/mau untuk menjalankannya dan siap untuk dikenai sanksi jika melanggar aturan tersebut. Menurut Fathoni (2006) Kedisiplinan bisa diartikan Bila mana pegawai selalu tiba serta pulang di tepat waktu yang dipengaruhi sang ketua manajer, pimpinan asal masing-masing instansi. Kepala KPKNL Bima Selo Tarnando S berpendapat bahwa Kedisiplinan merupakan kunci bagi keberhasilan program-program yang akan dilaksanakan dan pelayanan terhadap masyarakat dapat diberikan secara profesional dan maksimal.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil mengatur tentang Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang menindak, Penjatuhan hukuman, keberatan atas penjatuhan hukuman dan berlakunya hukuman disiplin yang ditetapkan. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman tata kedisiplinan dalam penerapan kedisiplinan sehingga dalam menjalankan tugasnya para ASN dapat menuntaskan tugas pokok dan fungsinya guna melakukan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Penulis juga menemukan masalah bahwa kenyataannya masih banyak para pegawai yang tidak melengkapi data kepegawaian di SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) yang dimana, hal tersebut kewajiban utama bagi para pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) selama masih aktif bekerja.

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya adalah upaya dari peneliti dalam mencari perbandingan dan keberlanjutan untuk menemukan sebuah inspirasi baru. Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian. Tujuan penelitian terdahulu sendiri guna mengetahui langkah penulis salah atau benar. Berkaitan dengan penelitian tentang “**Kedisiplinan Pegawai pada penerapan aplikasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah**”, Penulis mengumpulkan beberapa penelitian sebelumnya berupa Skripsi dan jurnal yang memiliki keterkaitan dengan masalah masalah yang sama dengan penelitian dengan yang penulis akan teliti.

1. Penelitian berjudul “Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Pemerintah Kota Bogor” yang diteliti oleh Raden Kodarisman dan Eko Nugroho (2013). Jurnal ini meneliti tentang pengujian apakah kualitas sistem (system quality), kualitas informasi (information quality), dan kualitas pelayanan (service quality) berpengaruh terhadap penggunaan sistem (system use) dan kepuasan pengguna (user satisfaction), serta menguji apakah penggunaan sistem, kepuasan pengguna serta struktur organisasi berpengaruh terhadap net benefit.
2. Penelitian berjudul “Inovasi Penerapan sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah” yang diteliti oleh Gamaliel Stefanus Wicaksono (2020) meneliti tentang bagaimana sistem e-kinerja SIEKIN dalam memberikan informasi terkait pengembangan Sumber Daya Manusia di BKPSDM Barito Selatan secara efektif dan tepat yang bisa diakses melalui aplikasi tersebut.
   1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dam merupakan masalah khusus yang terjadi di Lokus Penulis.

* 1. **Tujuan.**

Untuk mengetahui Kedisiplinan Pegawai Dalam Penerapan Aplikasi Kepegawaian di BKPSDM Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah serta Untuk mengetahui penerapan Aplikasi Kepegawaian di BKPSDM Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

1. **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif*.* Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. **Hasil Dan Pembahasan**

**4.1.** **Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor BKPSDM**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data berkaitan dengan disiplin pegawai. Disiplin pegawai ini akan peneliti analisis dengan menggunakan teori Hasibuan (2004:195) tentang kedisiplinan pegawai dengan 4 dimensi Yaitu :

* + - 1. Kehadiran
      2. Sikap
      3. Tanggung jawab
      4. Norma

Disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002: 193). Hal Ini secara sukarela mematuhi semua peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi dan bertanggung jawab atas kewajiban dan tanggung jawabnya. Agar disiplin dapat berjalan dengan baik, diperlukan kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Supervisor perlu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara disiplin, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin juga dapat membantu melatih karyawan untuk mematuhi dan lebih menyukai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Upaya peningkatan kedisiplinan pegawai BKPSDM perlu dilakukan agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan lancar dan teratur. Unsur disiplin memegang peranan yangsangat penting dalam melaksanakan pekerjaan karyawan. Hal ini dikatakan sebagai faktor penting karena disiplin mempengaruhi kinerja pelayanan karyawan dalam organisasi. Pegawai yang disiplin tetap bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasannya, dan pegawai yang disiplin tidak mencuri jam kerja untuk melakukan hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, tanpa kesadaran dan kewajiban yang tinggi. Disiplin pegawai tercermin dari ketepatan waktu, loyalitas/ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, penggunaan peralatan/ perlengkapan kantor.

### **4.2 Kehadiran**

Dimensi kehadiran berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan tidak adanya masalah dari para aparatur sipil negara di kantor ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari beberapa informan sebagai berikut: Bapak Sabirin Muhtar, S.sos., M.Si. sebagai Kepala Badan menyatakan bahwa Kehadiran berarti karyawan tiba di kantor tepat waktu dengan tertib dan teratur. Untuk memastikan bahwa semua kegiatan aktivitas di kantor berlanjut selama mungkin. Ketepatan waktu tersebut meliputi masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh kantor dan pulang dengan tertib sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh kantor. Tidak buang waktu untuk kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor.

Menyelesaikan pekerjaan kantor Dan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Mengenai pegawai yang datang ke kantor tepat pada waktu yang ditentukan kantor, anggota BKPSDM masih belum bisa mengatakan bahwa mereka datang tepat waktu. Kehadiran pegawai dari pengamatan peneliti masih cukup baik walaupun pegawai masih sering terlambat datang ke kantor.Masalah Ketidak tepatan waktu pegawai terhadap jam masuk dan pulang kerja yang telah ditentukan dapat menyebabkan pekerjaan mereka terganggu, yaitu terlambatnya pekerjaan terutama pelayanan terhadap masyarakat. Masyarakat akan menunggu pegawai yang terlambat masuk bekerja untuk mengurus keperluan yang mereka butuhkan, begitu pula dengan pegawai yang pulang sebelum waktunya, urusan pelayanan masyarakat juga akan terhambat sehingga pelayanan yang diberikan tidak berjalan dengan baikHal ini dapat di lihat dari ketidak tepatan waktu pegawai dalam memberikan pelayanan memberikan dampak ketidakpuasan pada masyarakat. Sehingga dapat menyebabkan kualitas pelayanan menjadi tidak baik. Karna pelayanan yang diharapkan tidak sesuai dengan yang di dapatkan.

Dalam PP Nomor 53 tentang Disiplin Pegawai Tahun 2010, Pasal 3 (11) yang berarti kewajiban “bekerja dan menaati peraturan jam kerja”, disebutkan bahwa semua pegawai datang, untuk kewajiban dan pelayanan. Yang sesuai aturan jam kerja, bukan di tempat umum. Jika seseorang tidak dapat hadir, makaharus memberi tahu pihak berwenang yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, semua karyawan dalam suatu organisasi wajib hadir tepat waktu setiap kali mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan selalu menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya tepat waktu. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi mereka tepat waktu saat mereka bekerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Namun pada kenyataannya pegawai yang terlambat masih bisa melakukan absensi. Hal ini karena absensi yang baru di terapkan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sehingga memungkinkan terjadinya kendala saat mengisi daftar hadir. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang masih proses penerapan pengaplikasian yaitu:

Gambar 8

*Sumber: Kantor BKPSDM Palangkaraya*

**Gambar 4.2**

**Diagram Absesnsi pegawai di Kantor BKPSDM Kota Palangkaraya**

Dapat dilihat dari diagram diatas dari bulan Juli sampai Desember mengalami peningkatan yang tidak signifikan karena di bulan Juli adalah awal dari penerapan aplikasi sidan. Sedangkan peningkatan yang signifikan terjadi pada bulan November dan Desember dimana para pegawai mulai terbiasa dengan adanya aplikasi sidan ini. Sehingga kehadiran yang menggunakan absensi aplikasi sidan ini terus berlanjut sampai saat ini.

### **Sikap**

Berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) palangkaraya, penulis dapat menyimpulkan bahwa awalnya para pegawai Nampak terkejut karena perubahan yang terjadi di kantor BKPSDM Kota Palangkaraya. Namun, seiring berjalannya waktu para pegawai akhirnya dapat menerima dengan baik. Pegawai di kantor BKPSDM Kota palangkaraya menyikapi hal aplikasi kepegawaian tersebut khususnya SIMPEG dengan baik. Karena hal tersebut mempercepat integrasi kepelayanan pegawai terkait kelengkapan data yang sesuai dengan data di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Para pegawai tidak perlu susah susah melakukan pengisian lagi secara manual terkait kelengkapan data diri tersebut.

### **Norma**

Aturan dan peraturan tertulis dan tidak tertulis (Norma) dibuat untuk mencapai tujuan dengan baik dan benar. Hal ini menuntut karyawan untuk setia pada komitmennya. Kesetiaan di sini berarti patuh dan taat dalam menegakkan aturan yang telah disepakati secara umum dan sanksi atas melanggar aturan dan peraturan yang telah ditetapkan. Indikator loyalitas/kepatuhan di kantor BKPSDM Palangkaraya meliputi penggunaan aplikasi simpeg sebagai persyaratan kehadiran yang ditentukan, kepatuhan terhadap tugas dan aturan kerja staf inti, dan menunjukkan sikap kerja yang baik dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dalam hal mengenai aturan penggunaan aplikasi simpeg di Kantor BKPSDM palangkaraya, pegawai sudah menerapkannya dengan baik dan benar hal ini berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa para pegawai sudah menggunakan aplikasi simpeg mulai dari bulan Juli tahun 2021 hingga sekarang ini. Dan pegawai juga mengetahui penggunaan aplikasi simpeg disetiap harinya. kepala Sub bagian kepala Bidang Penilaian dan Kinerja mendapatkan informasi bahwa Kantor BKPSDM Palangkaraya menerapkan aturan PP No 53 Tahun 2010 mengenai kedisiplinan pegawai, namun mengenai PP No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai masih belum diterapkan dengan baik, karena menurut hasil wawancara darisub bagian bidang penilaian dan kinerja masih dalam proses penerapan penggunaan aplikasi simpegnya. Kemudian dalam hal penerapan sanksi pelanggaran disiplin, dimana pegawai hanya sering diberikan sanksi sesuai dengan PP 94 tahun 2021.

### **Tanggung Jawab**

Setiap pegawai yang bekerja di kantor BKPSDM palangkaraya memiliki tanggung jawab yang pada dasarnya sama yaitu menyelsaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Melaksanakan pengisian data diri di SIMPEG juga merupakan keharusan dari para pegawai atau hal tersebut dapat merugikan diri mereka sendiri. Pengamat melihat dari apa yang di sampaikan oleh kepala Badan BKPSDM untuk selanjutnya para pegawai harus disiplin dalam melakukan pengisian data diri di aplikasi simpeg. Karena tidak semua pegawai mengisi kehadiran di aplikasi simpeg menurut hasil wawancara dengan kepala Badan BKPSDM Palangkaraya yaitu Bapak Sabirin Muhtar, S.sos., M.Si, Bahwa:

“Semua mengisi, mungkin hanya satu dua orang saja yang tidak mengisi tapi sudah kami atasi oleh bagian mutasi data untuk menyelesaikan bagian pendataan. Jika pegawai tersebut tidak lengkap dalam mengisi data tentunya gajih mereka tidak bisa keluar (terhambat) dan diapun tidak bisa naik pangkat” (sumber: wawancara, 11 Januari 2022)

Dalam pelaksanaan penyelesaian Tugas juga dapat kita lihat dari wawancara di atas bersama Kepala Badan BKPSDM bahwa para pegawai juga melaksanakan tugas dengan baik karena jika tidak melaksanakan tugas dengan baik maka mereka akan terkena dmpaknya tersendiri contohnya tidak naik pangkat.

**Penerapan Aplikasi Kepegawaian dalam meningkatkan Kedisiplinan pegawai di Kantor BKPSDM Kota Palangkaraya**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data berkaitan dengan Penerepan Aplikasi Kepegawaian memiliki satu dimensi yaitu Cara Penerapannya. Dari cara penerapan ini ada 2 (dua) indikator yang terkandung di dalamnnya yaitu;

Sarana dan prasana yang memadai

Pemahaman SDM terkait pengoperasian aplikasi kepegawaian

Dengan kata lain, mengurus penggunaan kelengkapan atau peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang dapat melakukannya dengan baik dan sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Karyawan yang menggunakan peralatan kantor tidak sepenuhnya memahaminya, dan karyawan masing-masing menggunakan laptop Kantor. Seharusnya di setiap ruangan seksi memiliki satu unit laptop agar pekerjaan pegawai dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Seperti yang di sampai oleh Operator Sistem yang Menjalankan E-Kinerja pak Mirdo, S.Sos, bahwa:

“Pertama kendalanya sarana dan prasarananya kurang memadai paling tidak kita membutuhkan sarana prasarana sepertu komputer dan laptop, kalau tidak ada sarana prasarananya aplikasi ini tidak akan bisa jalan.kedua, pengadaan jaringan, seandainya jaringannya lelet dan listrik mati tentunya aplikasi ini tidak bisa digunakan. Paling tidak sarana prasarana serta jaringan dan listrik selama pandemi ini harus bisa stabil karena penggunaan absensi sudah melalui aplikasi ketiga, jangan sampai disalahgunakan, seperti manipulasi absensi, sekarang sepintar pintarnya aplikasi ada saja yang bisa melakukan hack dan menyalahgunakannya, oleh sebab itu perlu adanya pengawasan oleh pimpinan secara berjenjang” (sumber: wawancara, 13 Januari 2022)

Begitupun yang di sampaikan oleh salah satu pegawai Kantor BKPSDM Palangkaraya yaitu Ibu Dina Megawati., S.STP, mengatakan: ”Pada saat banyak pengguna yang menggunakan akses aplikasi tersebut aplikasi akan down sehingga tidak bisa terbuka.” Dari penyampaian salah satu pegawai di Kantor BKPSDM tersebut menyatakan bahwa masih terjadinya ketidakstabilan jaringan yang terjadi ketika banyak yang sedang mengakses aplikasi kepegawaian tersebut.

Jadi adanya kendala yang di hadapi setiap instansi selalu mengarah pada sarana dan prasarana. Dimana hal ini sangat penting bagi instansi guna untuk memudahkan segala urusan tugasnya masing-masing. Pemahaman SDM terkait pengoperasian aplikasi kepegawaian juga terbilang bagus karena para peningkatan yang bagus terkait Absensi di aplikasi Sidan yang dapat dilihat di Gambar 4.2 yang menunjukan peningkatan sejak masuk bulan oktober 2021 kemarin.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian penjelasan pada hasil dan pembahasan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan pada penjelasan ini, sebagai berikut;

* + - 1. Berdasarkan hasil penelitian kedisiplinan pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menunjukkan masih dalam proses penerapan penggunaan aplikasi kepegawaian. Dimana Hal ini dapat diketahui dari Ketepatan waktupegawai dari masih banyaknya pegawai yang hadir sebelum jam 7 pagi dan absen sebelum memulai aktifitas kantor di mulai. Begitu pula dengan kendala yang di hadapi karyawan dapat di atasi dengan baik. Untuk Kehadiran pegawai sudah cukup baik, namun mengenai absensi masih bisa di katakan dalam tahap penyesuaian aplikasi kepegawaian (simpeg), seperti menggunakan handphone dan aplikasi langsung di kantor.
      2. Penerapan penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor Pegawai masih kurang dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana di kantor Badan BKPSDM Palangkaraya seperti jumlah Komputer yang tersedia dan Jaringan dalam pengaksesan yang tidak stabil.

**VI . UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Palangkaraya beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**
2. **BUKU**

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu S.P. 2014*. Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020*, Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan.Bandung: PT Remaja RosdaKarya.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Moelong, Lexy. 2005. Metode Penelitian kualitatif.

Bandung : Rosda Karya

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung

Singodimedjo, 2009*, Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS

Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

1. **PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN**

Undang-Undang DasarNegara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2021

Peraturan Walikota Kota Palangka Raya Nomor 58 Tahun 2019 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya

Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai manajemen Pegawai Negeri SipiI

1. **SUMBER LAINNYA**

petatematikindo.wordpress.com. peta adminitrasi kota palangka paya. di akses di <https://petatematikindo.wordpress.com/>, tanggal 29 Maret 2022