

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

RAMVITA

NPM . 1816041043



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2023

ABSTRAK

ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

Oleh :

Ramvita

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini berkonsentrasi pada manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada bagaimana disiplin pegawai negeri sipil di BALITBANGDA Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan aturan disiplin yang ditentukan oleh Peraturan Pemerintah. Penelitian ini dianalisis dengan teori disiplin menurut Singodimedjo, menggunakan pendekatan kualitatif dan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai tidak mengalami banyak perubahan. Walaupun aturan disiplin saat ini lebih ketat, namun pelaksanaannya di BALITBANGDA Provinsi Lampung masih belum maksimal. Terdapat 3 faktor yang diidentifikasi masih rendah dalam penegakkan disiplin yaitu kompensasi yang dinilai belum mencukupi, sosialisasi perubahan peraturan yang tidak merata tidak adanya aturan hukuman disiplin jam kerja, dan pemimpin yang tidak berani dalam mengambil keputusan. Saran dari penelitian ini adalah agar pimpinan BALITBANGDA Provinsi Lampung dapat mengambil inisiatif dengan membuat aturan yang lebih ketat tentang hukuman atau sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan jam kerja dan meningkatkan pengawasan pada disiplin dan kinerja pegawai.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya, Disiplin Kerja, PNS.

ABSTRACT**ANALYSIS OF CIVIL SERVANTS DISCIPLINE AT THE REGIONAL
RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY OF PROVINSI LAMPUNG
PROVINCE****By :****Ramvita**

Work discipline is an important asset that must be owned by civil servants because it involves providing services to the community. This research concentrates on human resource management with a focus on how the discipline of civil servants in BALITBANGDA Lampung Province before and after the changes in disciplinary rules determined by government regulations. This research is analyzed with Singodimedjo's theory of discipline, using a qualitative approach and collecting data through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques in this research are data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

Based on the data analysis in this study, employee discipline has not changed much. Although the current discipline rules are stricter, their implementation in BALITBANGDA Lampung Province is still not optimal. There are 3 factors identified that are still low in enforcing discipline : compensation that is considered insufficient, uneven socialization of changes in regulations, the absence of disciplinary punishment rules for working hours, and leaders who are not brave in making decisions. The suggestion from this research is that the leadership of BALITBANGDA Lampung Province can take the initiative by making stricter rules about punishment or sanctions for employees who violate working hour regulations and improve supervision on employee discipline and performance.

Keywords: Human Resource Management, Work Discipline, Civil Servants.

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

Ramvita

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPII PADA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI
LAMPUNG

Nama Mahasiswa : Ramvita

Nomor Pokok Mahasiswa : 1816041043

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

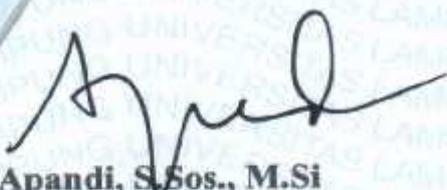
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

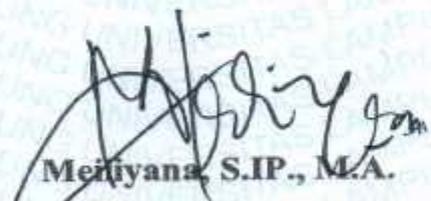

Simon Sumanjoyo H, S.A.N., M.PA

NIP. 19810628 200501 1 003


Apandi, S.Sos., M.Si

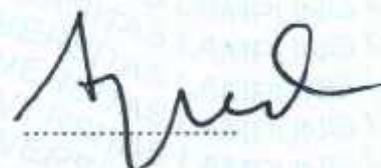
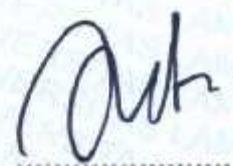
NIP 19620707 198303 1 005

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara


Meitjyana, S.IP., M.A.
NIP.19740520 200112 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Simon Sumanjoyo H, S.A.N., M.PA**Sekretaris : **Apandi, S.Sos., M.Si**Penguji
Bukan
Pembimbing: **Jutan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Dra. Ida Nurhaida, M.Si.**

NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **08 Februari 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 17 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Ramvita

NPM 1816041043

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Panjang Selatan, Kecamatan Panjang, Kota Bandar Lampung pada tanggal 14 Mei 2000. Dibesarkan dalam keluarga sederhana dari Bapak Ramli dan Ibu Maryati dan merupakan anak terakhir dari 6 bersaudara. Pada tahun 2005, penulis mengawali pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) di TK. Bina Harapan Panjang yang diselesaikan pada tahun 2006, dilanjutkan ke tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD N 1 Karang Maritim dan selesai pada tahun 2012, kemudian dilanjutkan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP N 30 Bandar Lampung yang selesai pada tahun 2015, dan menempuh Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMK N 4 Bandar Lampung Jurusan Perbankan hingga selesai pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa baru di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Selama menjadi mahasiswa penulis mengikuti dan aktif dalam Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA). Dalam proses organisasi penulis pernah diamanahkan menjadi Bendahara Umum di HIMAGARA tahun 2020/2021. Selain itu penulis juga aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti kegiatan Kampus Mengajar Angkatan 1 di SDN 1 Pecoh Raya Bandar Lampung, mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata di Kelurahan Panjang Utara, serta mengikuti Magang Merdeka Belajar Di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.

MOTTO

"Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya"

(QS. Yasin Ayat 40)

"Selalu berpikir positif karena pikiran yang positif akan mengarah pada kehidupan yang lebih bahagia"

(Penulis)

"Tidak ada akhir dari perjalanan impianmu, jadi tidak apa-apa untuk istirahat hari ini"

(Woozi – Seventeen)

PERSEMBAHAN



Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT
Atas segala limpahan nikmat dan hidayah-Nya

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati,
Kupersembahkan karya tulis ini,
Untuk orang-orang yang aku sayangi dan kucintai :

Papa dan Mamaku tercinta,

Yang selalu mendoakan, segala pencapaian ini tidak terlepas dari do'a yang kalian panjatkan di setiap sujud. Terimakasih untuk pengorbanan, bimbingan, dan kasih sayang tak terhingga yang kalian berikan kepadaku.

Kakak-kakakku tersayang,

Yang selalu mendo'akan dan memberikan motivasi dan dukungan untukku.

Sahabat-sahabatku,

Yang selalu memberikan bantuan, dukungan, motivasi serta memberikan banyak pengalaman dan kenangan.

Para Dosen dan Civitas Akademika,

Yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta dukungan dan doa.

Almamater Tercinta,

UNIVERSITAS LAMPUNG

SAN WACANA

Alhamdulillah *rabbil'alamin*, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas selesainya penyusunan skripsi yang berjudul "ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG" yang penyajiannya tersusun secara sistematis. Penulis menyadari bahwa kesuksesan penyusunan skripsi ini tidak akan tercapai tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua orangtuaku Bapak Ramli dan Ibu Maryati, terimakasih atas kerja kerasnya, doa, kasih sayang, nasehat, dukungan, dan motivasi sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Simon Sumanjoyo H. S.A.N.,M.P.A. selaku dosen pembimbing utama penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas ilmu, waktu, nasehat, dan bimbingannya yang sangat membantu penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak Apandi, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing pembantu dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas ilmu, waktu dan bimbingannya yang sangat membantu penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.

7. Miss Intan Fitri Meutia.S.A.N.M.A.,Ph.D selaku dosen penguji skripsi penulis. Terima kasih untuk semua kritik dan saran yang diberikan untuk membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi menjadi lebih baik.
8. Ibu Dewie Brima Atika, S.I, M.Si selaku dosen pembimbing akademik terimakasih atas ilmu, waktu dan bimbingannya selama di perkuliahan ini.
9. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
10. Mba Wulan dan Pak Johari selaku Staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang selalu memberikan pelayanan kepada penulis berkaitan dengan administrasi dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi.
11. Pegawai BALITBANGDA Provinsi Lampung yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
12. Ibu Eliyati, S.Kom. M.M selaku Kasubag Perencanaan. Terima kasih atas bimbingan, motivasi, waktu, nasehat yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Kakakku Marlisa, Kak Sandi, Kak Agus, Abang Dani, Kak Samani, Mba Siti dan Mba Karlem. Terima kasih atas segala dukungan dan do'a yang diberikan, sehingga membuatku semangat dalam menyelesaikan segala urusan skripsi ini.
14. Keponakanku tercinta Putri, Salwa, Kania, Wina, Faiqah, dan Syahira. Terima kasih atelah menjadi penyemangatku dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis sangat berharap dapat menjadi contoh yang baik dan memotivasi dikehidupanmu kelak.
15. Untuk teman seperjuanganku Susanti Adettia Putri. Alhamdulillah kita bisa menyelesaikan skripsi ini bareng dan InsyaAllah kita lulus bareng-bareng juga. Terima kasih sudah selalu menemani, membantu, mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini, serta telah mengisi banyak pengalaman dan kenangan selama hampir lima tahun terakhir. Semangat menuju tahap kehidupan selanjutnya Susan, semoga kita bisa terus mendukung satu sama lain sampai seterusnya.

16. Untuk sahabat-sahabatku Rosiana Desmayanti dan Rahma Safitri. Terima kasih banyak atas segala bentuk dukungan, do'a, dan usaha untuk meyakinkanku untuk menyelesaikan skripsi ini, serta telah mengisi kebahagiaan penulis selama menjalani proses perkuliahan dari awal hingga saat ini.
17. Untuk Seokjin, Yoongi, Namjoon, Hobi, Taehyung, Jimin, Jungkook, Seungcheol, Jeonghan, Joshua, Jun, Hoshi, Wonwoo, Woozi, The 8, Mingyu, Dokyeom, Seungkwan, Vernon, dan Dino. Terima kasih sudah menjadi semangat, motivasi dan inspirasi selama proses penyelesaian skripsi ini. Dan terima kasih selalu dapat menjadi pilihan terbaik untuk menghibur dan menghilangkan penatnya skripsi dengan musik dan konten kalian.
18. Untuk teman-teman terdekatku semasa kuliah Riki, Aldi, Viska, Heri, Meylin, Asri, Dela, Chiesa, Dimas, Agung Pay, Hizbul, Avin, Daniella, Nurlika, Kadek, dan Elardi. Terima kasih banyak atas segala bentuk dukungan dan do'anya dalam menyelesaikan skripsi, serta telah mengisi kebahagiaan penulis selama menjalani proses perkuliahan dari awal hingga saat ini.
19. Untuk pengurus demisioner HIMAGARA kabinet Catra Byakta. Terimakasih atas dukungan dan pengalaman penulis selama di perkuliahan.
20. Untuk teman-teman Andalusia. Terimakasih telah banyak memberikan dukungan, pengalaman, dan mendo'akan penulis selama perkuliahan.
21. Untuk abang, mba dan adik-adik mahasiswa Ilmu Adminitrasi Negara. Terimakasih telah banyak memberikan dukungan dan pengalaman penulis selama perkuliahan
22. Serta seluruh para pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuannya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Jika masih terdapat banyak kekurangan, dapat dijadikan evaluasi atau penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang memerlukannya. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga

semua kebaikan yang telah kalian berikan mendapat balasan dari Allah
SWT *Aamiin Allahumma Aamiin.*

Bandar Lampung, 17 Februari 2023

Penulis,

Ramvita

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Tentang Disiplin	9
2.3 Tinjauan Tentang PNS.....	13
2.4 Tinjauan Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin PNS	14
2.5 Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya dan Manajemen PNS	22
2.6 Kerangka Pikir.....	25
III. METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Fokus Penelitian	28
3.3 Lokasi Penelitian	28
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29

3.5	Teknik Analisis Data	33
3.6	Teknik Keabsahan data	34
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1	Sejarah Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung	37
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.....	38
4.1.3	Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.....	40
4.1.4	Peta Jabatan	40
4.1.5	Visi Misi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung	57
4.1.6	Sumber Daya Manusia	58
4.2	Hasil Penelitian.....	59
4.3	Pembahasan.....	78
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	94
	DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Pikir.....	26
Gambar 2 : Struktur Organisasi Balitbangda Provinsi Lampung	40
Gambar 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS	67
Gambar 4 Surat Panggilan Pelanggaran Disiplin pada pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS	71
Gambar 5 Surat Teguran Disiplin PNS pada pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.....	71
Gambar 6 Pegawai melakukan absen finger print	75
Gambar 7 Rekap absen finger print harian.....	76
Gambar 8 Absensi manual harian Balitbangda Provinsi Lampung	87
Gambar 9 Rekapitulasi absensi bulanan Balitbangda Provinsi Lampung	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Kehadiran Pegawai Bulan Juni-Agustus Tahun 2022.....	4
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3 Kewajiban dan Larangan PNS	16
Tabel 4 Perubahan Jenis Hukuman Disiplin Sedang dan Berat	20
Tabel 5 Perubahan Jenis Hukuman Disiplin Ketentuan Masuk Kerja dan Jam Kerja.....	21
Tabel 6 Informan Penelitian	30
Tabel 7 Tabel Observasi.....	31
Tabel 8 Tabel Dokumentasi	32
Tabel 9: Sumber daya manusia (SDM) Balitbangda Provinsi Lampung berdasarkan pendidikan.....	58
Tabel 10: Sumber daya manusia (SDM) Balitbangda Provinsi Lampung berdasarkan golongan	59
Tabel 11 Matriks Data Hasil Penelitian Analisis Disiplin PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.....	90

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan sumber daya yang terpenting dalam manajemen organisasi, baik organisasi publik atau organisasi swasta. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak akan dapat bekerja sebagaimana fungsinya dalam menunjang pekerjaan. Pada saat yang bersamaan, kinerja dari SDM sendiri harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat berkontribusi sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam organisasi (Daryanto & Abdullah, 2013).

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pembinaan disiplin kerja yang dimaksudkan agar SDM dapat menaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi/perusahaan baik tertulis ataupun tidak (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021). Menurut Hasibuan kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting sebagai kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Syarif et al., 2022).

Kedisiplinan memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, serta menyanggupi dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang.

Dalam lingkup pemerintahan, disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada masyarakat. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Kepegawaian, 2021). Sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan, PNS dituntut untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat demi kepentingan bangsa dan negara. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, berkinerja yang baik, profesional, serta memiliki sikap dan perilaku yang setia dan taat kepada negara dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Dalam ketentuan pasal 86 ayat (4) UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk memenuhi ketentuan tersebut pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia per 31 Agustus 2021 dan diberlakukan diseluruh instansi pemerintahan di Indonesia. Peraturan ini dibentuk bertujuan agar menjadi landasan hukum dalam menegakkan disiplin pegawai dan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, dengan demikian diharapkan akan terbentuk aparatur yang profesional, berintegritas moral dan akuntabel dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Sebelumnya ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Namun, dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara, maka ketentuan mengenai disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan (Kepegawaian, 2021). Melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 tahun 2021, beberapa ketentuan mengenai disiplin PNS yang sebelumnya diatur melalui PP No. 53 tahun 2010 dilakukan penyempurnaan dan di dalam peraturan tersebut memuat kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil

serta tentang jenis hukuman yang dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang terbukti melanggar kewajiban dan larangan.

Terdapat beberapa perubahan dari peraturan sebelumnya baik pada bab maupun butir yang ditambah, dikurangi, atau disederhanakan. Badan Kepegawaian Negara menyebutkan bahwa terdapat tiga belas perubahan yang ada pada PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dari beberapa perubahan tersebut ketentuan disiplin yang diatur didalamnya menjadi semakin tegas khususnya yang berkaitan dengan pemberian hukuman disiplin yang lebih berat bagi PNS yang melanggar jika dibandingkan dengan PP Nomor 53 Tahun 2010.

Badan Penelitian dan Pengembangan daerah (BALITBANGDA) Provinsi Lampung merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan lingkup pemerintahan. Oleh karena itu BALITBANGDA Provinsi Lampung turut melaksanakan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. BALITBANGDA Provinsi Lampung merupakan pemerintahan yang berada di lingkup daerah yang mempunyai tugas pokok sesuai Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 tahun 2019 yaitu membantu Gubernur dalam melaksanakan penyelenggaraan di bidang penelitian dan pengembangan daerah berdasarkan tugas desentralisasi, dekonsentralisasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain yang diberikan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara prariset yang dilakukan peneliti, menurut Kepala Sub Bagian Umum menyampaikan terkait penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021 telah dilaksanakan di BALITBANGDA Provinsi Lampung sejak peraturan tersebut ditetapkan. Informasi adanya peraturan baru tersebut sudah disampaikan kepada seluruh pegawai BALITBANGDA Provinsi Lampung melalui daring tanpa adanya sosialisasi resmi secara langsung (*offline*).

Namun pada setiap instansi atau organisasi pasti masih ada saja pegawai yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan bahkan belum memahami peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman kerja. Berdasarkan observasi yang pernah dilakukan peneliti, masih ada pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu (terlambat), pegawai yang menggunakan segaram tidak sesuai dengan peraturan, pegawai yang keluar kantor tanpa izin pimpinannya yang tidak berkaitan dengan tugas kantor, dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Hal serupa juga disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum bahwa kedisiplinan pegawai BALITBDANGA Provinsi Lampung masih kurang maksimal, hal tersebut dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan kedisiplinan yang rendah. Hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa tanggung jawab pegawai atas tugas dan kewajibannya. Berikut peneliti lampirkan daftar hadir salah satu bidang yang ada di BALITBANGDA Provinsi Lampung yaitu bidang perencanaan.

Tabel 1 Jumlah Kehadiran Pegawai Bulan Juni-Agustus Tahun 2022

Bulan	Keterangan		
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Juni	-	1	27
Juli	4	1	26
Agustus	5	1	26

(Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2022)

Berdasarkan tabel daftar kehadiran di atas, pada bulan Juni terdapat 1 pegawai yang tidak masuk karena izin, 4 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan selama 30 hari kerja. Pada bulan Juli terdapat 1 pegawai yang tidak masuk karena sakit, 1 orang pegawai yang tidak masuk karena izin, 4 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan selama 30 hari kerja. Pada bulan Agustus terdapat 1 orang pegawai yang tidak masuk karena sakit, 1

pegawai yang tidak masuk karena izin, dan 3 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan selama 30 hari kerja.

Dari uraian data daftar kehadiran pegawai dapat dilihat bahwa masih terdapat pelanggaran kedisiplinan PNS di BALITBANGDA Provinsi Lampung. Pihak BALITBANDA Provinsi Lampung terus melakukan pengawasan dan pembinaan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di instansi tersebut sebagai bentuk tindakan dalam menerapkan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

Ketentuan pada PP Nomor 94 Tahun 2021 semakin tegas dalam mengatur disiplin pegawai negeri sipil dibandingkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Pemerintah mengharapkan dengan adanya perubahan ketentuan tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai Aparatur Negara yang bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS. Kajian terkait disiplin PNS penting dilakukan untuk menggambarkan tentang pentingnya menjaga disiplin kerja agar PNS tetap menjunjung tinggi nilai-nilai dasar PNS dalam menjalankan kewajibannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pemikiran dan penambahan ilmu pengetahuan dalam kajian Ilmu Administrasi Negara yang mengkaji tentang dampak Kebijakan Publik dalam mata kuliah Manajemen Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian bisa menjadi masukan bagi pemangku kebijakan yang berhubungan dengan kebijakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah “upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memosisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian” (Sugiyono, 2018). Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan kebijakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan / Persamaan
Feby Ardiantika Putri (2015)	Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Selatan (Putri, 2015)	Kedisiplinan PNS di BPP dan KB Kabupaten Lampung Selatan kurang maksimal karena masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan kedisiplinan yang rendah dalam mematuhi jam kerja dan dalam mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.	Persamaan dengan penelitian peneliti yaitu terdapat pada tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis yang berkaitan dengan kedisiplinan. Namun terdapat perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan Feby Ardiantika Putri menganalisis disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, sedangkan peneliti menganalisis disiplin PNS sebelum dan

			sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS
Eva Sulastriy Anwar (2020)	Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru (Anwar, 2020)	Kedisiplinan PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sudah cukup baik dan dapat menjadi contoh yang baik pada organisasi lain, tetapi masih harus ditingkatkan lagi agar tujuan dari pemerintah untuk mereformasi birokrasi menjadi lebih baik.	Persamaan dengan penelitian peneliti yaitu terdapat pada tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis yang berkaitan dengan kedisiplinan. Namun terdapat perbedaan yaitu ada pada penggunaan teori analisis. Perbedaan lainnya yaitu peneliti menganalisis disiplin PNS sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS
Yulita Rosalina (2017)	Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28	Penerapan disiplin di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan sudah cukup baik walaupun masih ada pegawai yang melanggar disiplin jam kerja. Kantor Kementerian Agama kota Jakarta selatan telah melakukan upayaupaya untuk	Persamaan dengan penelitian peneliti yaitu terdapat pada tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis yang berkaitan dengan kedisiplinan. Namun terdapat perbedaan yaitu ada pada penggunaan teori analisis. Perbedaan lainnya yaitu peneliti menganalisis disiplin PNS sebelum dan sesudah adanya perubahan

Tahun 2013) (Rosalina, 2017)	meningkatkan kedisiplinan PNS, antara lain melakukan pembinaan bagi para PNS, melakukan apel senin pagi, mengeluarkan surat edaran tentang disiplin PNS dan menerapkan absensi <i>finger scan</i> (sidik jari).	ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS
------------------------------------	---	---

(Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2022)

2.2 Tinjauan Tentang Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin “*disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Hasibuan (Alwi, A., & Suhendra, 2020) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang secara suka rela menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Disiplin diartikan oleh Soegeng Prijodarminto (Agustini, 2019), sebagai suatu keadaan yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Singodimejo (Sutrisno, 2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Alex S. Nitisemito (Tsauri, 2013) kedisiplinan adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat berarti sikap mental yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok, di mana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan sesuatu kegiatan.

Handoko (Anggara et al., 2018) menyebut disiplin merupakan suatu manajemen untuk menjalankan manajemen standar organisasional. Hodges (Wardianto, 2019) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi kerja. Fathoni (Damayanti, 2014) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang atau suatu kelompok untuk menaati segala peraturan organisasi secara sukarela dan tanpa terpaksa dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam diri seorang karyawan akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Begitu pula sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka karyawan akan cenderung melakukan hal-hal yang dapat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja setiap pegawai harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan dalam setiap organisasi.

Kedisiplinan kerja bertujuan untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Tujuan disiplin juga bertujuan untuk mengatur atau mengarahkan tingkah laku yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Henry Simamora (Sinambela & Poltak, 2016) tujuan utama tindakan

pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara memanfaatkan waktu dan energi dengan sebaik-baiknya. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kecerbohan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Disiplin kerja juga dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan dapat membentuk suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2017), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang sebanding dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan

selalu meniru yang dilihatnya setiap hari termasuk tindakan yang dilakukan oleh pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Menurut Handoko (Prayoga, 2018) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

T. Hani Handoko membagi 3 disiplin kerja (Tsauri, 2013) yaitu:

1. Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.

3. Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

2.3 Tinjauan Tentang PNS

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil atau yang disingkat PNS adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintahan, serta pembangunan. Dengan demikian PNS harus mengerahkan tenaganya untuk berkinerja dengan sebaik-baiknya bagi masyarakat (Daryanto & Abdullah, 2013)

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara bertugas untuk membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundangan, dengan kata lain wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundangan ditaati oleh masyarakat. Sebagai unsur Aparatur Negara maka setiap pegawai negeri harus mengutamakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan.

Pegawai negeri sipil memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan karena berhasil tidaknya tujuan dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Dalam menjalankan tugasnya, PNS harus bersih dari pengaruh

semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena hal tersebut maka untuk menjaga netralitas pegawai negeri yaitu dengan tidak memperbolehkan/dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus dari partai politik.

2.4 Tinjauan Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin PNS

Pedoman terkait kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS menggantikan peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Peraturan tersebut dibuat untuk melaksanakan ketentuan pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Didalam PP Nomor 94 Tahun 2021 dijelaskan Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan tersebut dibentuk dengan tujuan agar menjadi pedoman atau landasan hukum dalam menegakkan disiplin pegawai dan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas serta untuk mewujudkan PNS yang profesional, berintegritas moral, akuntabel, serta mendorong PNS agar lebih produktif.

Melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 tahun 2021, beberapa ketentuan mengenai disiplin PNS yang sebelumnya diatur melalui PP No. 53 tahun 2010 dilakukan penyempurnaan. Maka terdapat sejumlah perubahan ketentuan di dalam peraturan terbaru ini (BKN, 2021) yaitu :

1. Adanya pengertian mengenai masuk kerja, yakni keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.
2. Penambahan ketentuan larangan PNS berupa melakukan pungutan di luar ketentuan. Lebih lanjut "pungutan di luar ketentuan" adalah pengenaan biaya yang tidak seharusnya dikenakan atau penyalahgunaan

wewenang untuk mendapatkan uang, barang, atau bentuk lain untuk kepentingan pribadi atau pihak lain baik dilakukan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.

3. Tidak lagi mengatur ketentuan pidana sehingga bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan ada unsur pidananya, maka ditangani sesuai ketentuan perundang-undangan pidana terhadap PNS yang bersangkutan.
4. Adanya perubahan jenis hukuman disiplin sedang dan jenis hukuman disiplin berat.
5. Perubahan mengenai pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
6. Penyederhanaan pembagian kewenangan pejabat yang berwenang menghukum.
7. Pembentukan Tim Pemeriksa bersifat pilihan untuk dugaan pelanggaran hukuman disiplin (HD) tingkat sedang dan bersifat wajib untuk dugaan pelanggaran disiplin tingkat berat. Sebelumnya dalam PP 53/2010 ditentukan bahwa untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang atau berat dapat dibentuk Tim Pemeriksa (bersifat pilihan).
8. Atasan langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dan/atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin dijatuhi yang lebih berat.
9. Dalam hal pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan HD kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, tidak menjatuhkan HD yang sesuai Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat. Sebelumnya dalam PP 53/2010 hanya dijatuhi HD yang sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

10. PNS yang melanggar ketentuan mengenai izin perkawinan dan perceraian PNS dijatuhi salah satu jenis HD berat sesuai dengan ketentuan dalam PP 94/2021.
11. Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja akan diatur dalam Peraturan Menteri PANRB.
12. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara.
13. Peraturan perundang-undangan yang merupakan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin PNS yang ada sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diubah berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat kewajiban, larangan, serta hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Didalam PP Nomor 94 tahun 2021 terdapat 17 kewajiban dan 14 larangan, sebelumnya di PP Nomor 53 Tahun 2010 ada 17 kewajiban dan ada 15 larangan. Adapun kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS sebagai berikut:

Tabel 3 Kewajiban dan Larangan PNS

Kewajiban		Larangan	
1	Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah	1	Menyalahgunakan wewenang
2	Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa	2	Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik

			kepentingan dengan jabatan
3	Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang	3	Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain
4	Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan	4	Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
5	Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab	5	Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
6	Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan	6	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah
7	Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	7	Melakukan pungutan di luar ketentuan
8	Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia	8	Melakukan kegiatan yang merugikan negara
9	Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS	9	Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan
10	Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan	10	Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
11	Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan	11	Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan
12	Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara	12	Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan
13	melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	13	Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
14	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja	14	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden,

			<p>calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ikut kampanye 2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS 3. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain 4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara 5. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye 6. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat 7. Memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk
15	Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya		
16	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi		

17	Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan		
----	---	--	--

(Sumber: PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS)

Disamping kewajiban dan larangan tersebut, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS memiliki sejumlah hak yaitu:

1. Hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas.
2. Hak cuti.
3. Hak jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
4. Hak perlindungan.
5. Hak pengembangan kompetensi.

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 yaitu kewajiban dan larangan disiplin maka PNS dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran Disiplin adalah 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. Sedangkan hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS

Penjatuhan Hukuman Disiplin haruslah setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima dengan adil. Terdapat 3 tingkat jenis hukuman disiplin yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas:

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Sedangkan pada jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat terjadi perubahan dari peraturan sebelumnya.

Tabel 4 Perubahan Jenis Hukuman Disiplin Sedang dan Berat

Jenis Hukuman	PP 53/2010	PP 94/2021
Hukuman Sedang	<ul style="list-style-type: none"> a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.
Hukuman Berat	<ul style="list-style-type: none"> a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah c. Pembebasan dari jabatan d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS 	<ul style="list-style-type: none"> a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

(Sumber :PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS).

Pada pasal 6 disebutkan bahwa ketentuan mengenai kewajiban PNS masuk kerja dan menaati jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf f diatur dalam Peraturan Menteri. Berdasarkan SE Menteri PANRB Nomor 16/2022 dijelaskan jumlah jam kerja efektif bagi Instansi Pemerintah Pusat

dan Daerah yang melaksanakan 5 (lima) atau (enam) hari kerja memenuhi minimal 37,5 jam per minggu (Menteri PANRB, 2022). Dan bagi PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah akan dikenakan hukuman disiplin sebagai berikut :

Tabel 5 Perubahan Jenis Hukuman Disiplin Ketentuan Masuk Kerja dan Jam Kerja

PP Nomor 53 Tahun 2010		PP Nomor 94 Tahun 2021	
Kategori Pelanggaran	Jenis Hukuman Disiplin	Kategori Pelanggaran	Jenis Hukuman Disiplin
	HD Ringan		HD Ringan
5 hari kerja	Teguran Lisan	3 hari kerja	Teguran Lisan
6-10 hari kerja	Teguran Tertulis	4-6 hari kerja	Teguran Tertulis
11-15 hari kerja	Pernyataan tidak puas secara tertulis	7-10 hari kerja	Pernyataan tidak puas secara tertulis
	HD Sedang		HD Sedang
16-20 hari kerja	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	11-13 hari kerja	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
21-25 hari kerja	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) Tahun	14-16 hari kerja	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
26-30 hari kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	17-20 hari kerja	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan
	HD Berat		HD Berat
31-35 hari kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	21-24 hari kerja	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
36-40 hari kerja	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	28 hari kerja atau lebih	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
41-45 hari kerja	Pembebasan dari jabatan	10 hari kerja terus menerus	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
46 hari kerja atau lebih	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat		

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022).

HD = Hukuman Disiplin

Selanjutnya pejabat yang berwenang menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, diatur dalam pasal 16 mulai dari Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Kepala Perwakilan RI, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara, Pejabat Administrator atau Pejabat lain yang setara, dan Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara.

Dalam menindak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, terdapat tata cara pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin yang diatur didalam pasal 26 sampai dengan pasal 37. Selain itu, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya penyalahgunaan wewenang dalam penjatuhan hukuman disiplin.

2.5 Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya dan Manajemen PNS

Menurut Simamora manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sutrisno, 2017). Sementara menurut George R. Terry manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Rahman, 2020).

James A. F. Stoner dan Charles Wankel (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Stoner dan Wankel batasan manajemen meliputi:

1. Perencanaan, yaitu menetapkan tujuan dan tindakan yang akan dilakukan
2. Pengorganisasian, yaitu mengoordinasikan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dibutuhkan.
3. Kepemimpinan, yaitu bagaimana pemimpin mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dan mengupayakan agar bawahan bekerja sebaik mungkin.
4. Pengendalian, yaitu mengarahkan, mengawasi dan memastikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan jika tidak tercapai dilakukan tindakan perbaikan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya adalah proses serta upaya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Pengelolaan dalam pengembangan organisasi merupakan salah satu proses terpenting yang harus diperhatikan dalam mengelola suatu organisasi ataupun di dalam melakukan pengembangan organisasi. Dengan dilakukan tahapan pengelolaan pengembangan organisasi, maka organisasi akan lebih terstruktur, baik dalam struktur organisasinya maupun dalam hal pembagian kerjanya (Yulianti & Meutia, 2020). Dalam melakukan pengelolaan pengembangan organisasi tersebut, terdapat prinsip/unsur manajemen yang harus dipahami, yaitu:

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Actuating (Menggerakkan)
4. Controlling (Pengawasan/Pengendalian)
5. Evaluating (Penilaian)

Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia (Abdullah, 2017) yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia dibentuk untuk dapat membantu para manajer, akan tetapi para manajer juga tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

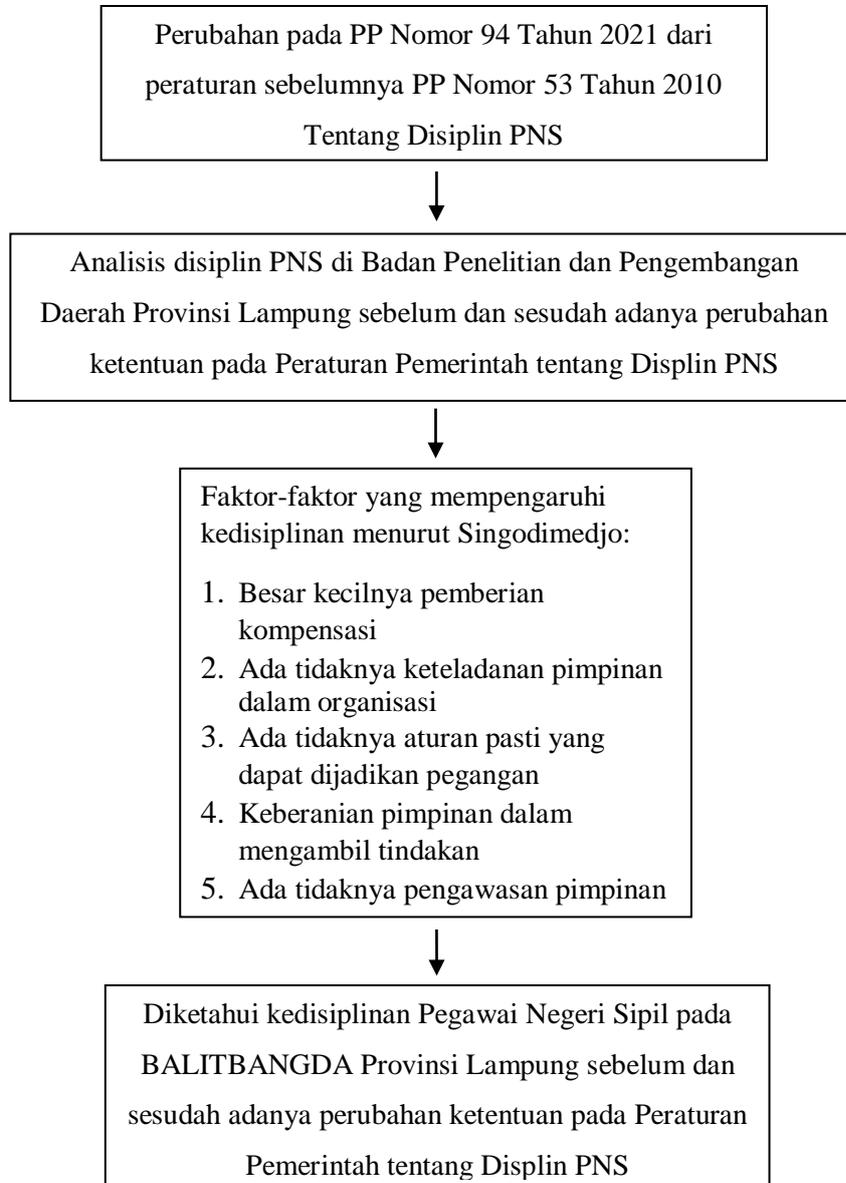
Ditujukan untuk membantu karyawan untuk meningkatkan kontribusi individual dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Didalam sektor publik, terdapat sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi organisasi publik dalam mencapai tujuannya yang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara. Sebagai organisasi yang memiliki tanggung jawab besar birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka organisasi harus didukung oleh pegawai ASN yang profesional dan kompeten. Karena hal itu maka perlu adanya manajemen kepegawaian yang baik untuk menciptakan pegawai yang profesional dan kompeten.

Manajemen Sumber Daya Manusia sektor publik merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, pengintegrasian, pemberhentian, dan pensiun pegawai ASN (Kadarisman, 2018). Merujuk pada Undang-Undang (UU) Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Manajemen PNS sendiri di atur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

2.6 Kerangka Pikir

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif. Adapun kerangka berpikir untuk memudahkan mengetahui jalan penelitian sebagai berikut.

Gambar 1: Kerangka Pikir

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Ditinjau dari jenis penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berusaha untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan sifatnya aktual pada saat dilakukannya penelitian dengan cara mengklasifikasikan data, menganalisis data, dan kemudian menyimpulkan, sehingga diperoleh jawaban terhadap masalah yang dihadapi. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data tersebut berasal dari penelitian langsung kepada objek dengan teknik catatan ilmiah, wawancara langsung, dan dokumentasi resmi lainnya.

Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Mendasari pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini bertujuan terapan, yaitu dalam rangka memahami bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian diartikan sebagai batas masalah pada penelitian kualitatif. Masalah penelitian bertumpu pada sebuah fokus yang mengenai pokok masalah umum. Fokus ditentukan berdasar pada kebaruan informasi yang dikumpulkan dari lapangan. Kebaruan informasi dapat diupayakan dengan memahami situasi sosial secara lebih luas dan mendalam (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini memiliki fokus mengenai bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS. Analisis disiplin dilakukan berdasarkan teori kedisiplinan menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017) dengan indikator sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

3.3 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian, lokasi penelitian yang akan peneliti lakukan terletak di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. Lokasi ini dipilih karena Badan Penelitian Dan Pengembangan daerah (BALITBANGDA) Provinsi Lampung merupakan salah satu perangkat daerah yang turut melaksanakan Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu lokasi penelitian merupakan lokasi magang peneliti, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi fenomena yang ada kemudian fenomena tersebut dijadikan tema dalam penelitian ini terkait kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (Moleong, 2014), mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya berupa data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Data penelitian didapatkan dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer yang didapatkan oleh peneliti bersumber dari lapangan penelitian baik dari metode wawancara dan hasil observasi kepada informan. Wawancara dilakukan kepada informan yang telah ditentukan dengan adanya panduan wawancara dengan tujuan mengetahui bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS.
2. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini berupa data mengenai gambaran umum tempat penelitian yaitu Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung serta data lainnya yang berkaitan dengan kebijakan kedisiplinan pegawai negeri sipil yang menjadi pendukung hasil wawancara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang didapatkan dalam penelitian ini berupa hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Metode Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Teknik wawancara yang peneliti gunakan adalah secara terstruktur (tertulis) yaitu dengan menyusun terlebih

dahulu beberapa pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan agar pembicaraan dalam wawancara lebih terarah dan fokus pada tujuan. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan tersebut karena Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS dibuat untuk mengatur kedisiplinan PNS maka informan yang peneliti pilih adalah pegawai yang termasuk dalam PNS di Balitbangda Provinsi Lampung sehingga peneliti mengetahui bagaimana kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS.

Tabel 6 Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan	Tanggal Wawancara
1	Rusli Syofuan S.Sos., M.M	Sekretaris Balitbangda Provinsi Lampung	18 Oktober 2022
2	Nazdan S.Pi., MP.	Kepala Bidang Pemerintahan Dan Sosial Budaya	13 Oktober 2022
3	Winaryanti S.E., M.M	Kepala Bidang Penguatan Inovasi Daerah	13 Oktober 2022
4	Dwi Irianingsih S.T	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat	12 Oktober 2022
5	Eliyati, S.Kom, M.M	Kepala Sub Bagian Perencana Sekretariat	11 Oktober 2022
6	Sultan Hasanudin, S.Si	Perencana Ahli Muda	13 Oktober 2022
7	Dra. Choiriah	Kepala Sub Bidang Kerjasama Riset Bidang Ekonomi dan Pembangunan dan Kerjasama	12 Oktober 2022
8	Tabrani, S.H	Kepala Sub Bidang Data, Diseminasi dan Publikasi Riset Pada Bidang Penerapan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi	12 Oktober 2022
9	Adi Asmariadi Budi, S.T	Fungsional Peneliti	11 Oktober

		Pertama	2022
10	Miftahul Janah Nasution, S.T	Fungsional Peneliti Pertama	11 Oktober 2022
11	Nova Anggraini, S.P	Fungsional Peneliti Pertama	11 Oktober 2022
12	Yeyen Murtiyani, A.Md	Pengelola Kepegawaian	12 Oktober 2022

Sumber : Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian 2022

2. Observasi atau pengamatan

Nawawi dan Martini menjelaskan bahwa observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hal ini terdiri atas beberapa unsur yang muncul dalam fenomena di dalam objek yang diteliti. Hasil dari proses tersebut dilaporkan dengan laporan yang sistematis dan sesuai kaidah yang berlaku. Dalam teknik observasi ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, karena peneliti tidak terlibat secara langsung dengan objek yang menjadi kajian peneliti. Data yang dicari peneliti dari teknik observasi non partisipan ini adalah menyesuaikan atau membuktikan secara langsung mengenai kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS.

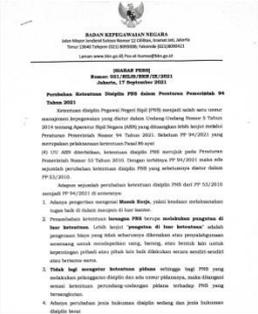
Tabel 7 Tabel Observasi

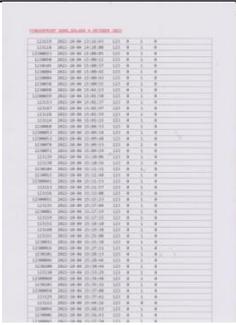
Keterangan	Gambar Observasi
Pegawai Balitbangda Provisini Lampung melakukan absensi sidik jari	

3. Metode Dokumentasi

Pada penelitian ini dokumentasi berupa pengumpulan informasi yang didapatkan melalui dokumen-dokumen berbentuk arsip maupun gambar yang berkaitan dengan kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS.

Tabel 8 Tabel Dokumentasi

Keterangan	Gambar Dokumentasi
Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS	
Siaran PERS Nomor 031 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketentuan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021	
Surat Panggilan Pegawai yang melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010	

<p>Surat Teguran Pegawai yang melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010</p>	 <p>Surat Teguran Pegawai dari Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. Dokumen ini berisi informasi mengenai pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan instansi tersebut.</p>
<p>Rekap absensi sidik jari pegawai Balitbangda Provinsi Lampung</p>	 <p>Rekap absensi sidik jari pegawai yang menunjukkan daftar nama, nomor induk pegawai, dan status kehadiran (hadir, sakit, cuti, dll.) untuk periode tertentu.</p>

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam metode analisis data peneliti menggunakan model Miles dan Huberman, dengan menggunakan analisis model ini peneliti dapat melakukan analisis saat penelitian sedang berlangsung. Dalam (Sugiyono, 2018) analisis metode Miles dan Huberman adalah analisis data dalam kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data menjadi jenuh. Aktivitas dalam analisis data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dalam lapangan pasti sangat kompleks dan rumit. Untuk itu diperlukan reduksi atau merangkum dan memilih hal hal atau data yang pokok saja. Seperti pendapat dari masing-masing informan yang akan cenderung kompleks dan heterogen. Karenanya untuk memudahkan peneliti dalam memilih data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka diperlukan pereduksian data.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi langkah selanjutnya adalah menyajikan data, bisa berupa tabel, grafik dan lainnya. Hal ini untuk mempermudah peneliti dalam menyusun dan mengorganisasikan hasil penelitian agar mudah dipahami. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan dengan beragamnya data yang telah diperoleh, maka perlu untuk diklasifikasikan apa saja macam-macam data yang telah diperoleh.

3. Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah simpulan yang harus diverifikasi agar data yang diperoleh bisa dipertanggungjawabkan dan untuk menghindari adanya kesalahpahaman antara peneliti dan objek peneliti. Oleh karena itu perlu dilakukan aktivitas pengulangan untuk tujuan pemantapan penelusuran data.

3.6 Teknik Keabsahan data

Teknik Keabsahan data menurut (Moleong, 2014), keabsahan data merupakan standar validitas dari data yang diperoleh. Untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan. Terdapat empat kriteria keabsahan data yaitu:

1. Uji *Credibility*

Derajat kepercayaan (*Credibility*) menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriteria ini berfungsi pertama, melakukan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai, kedua mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil –hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Kegiatan –kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk memeriksa kredibilitas atau derajat kepercayaan antara lain:

a. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan dilakukan dengan cara mengamati secara detail dan berlanjut. Melalui peningkatan ketekunan akan diketahui

kebenaran dari data yang telah didapat. Dengan meningkatkan ketekunan bisa menjelaskan data dengan akurat dan sistematis. Dalam meningkatkan ketekunan dapat dirangsang dengan kegiatan membaca berbagai referensi yang berkaitan dengan penelitian.

b. Triangulasi

Menurut (Moleong, 2014), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Pada penelitian ini data yang berasal dari beberapa sumber dijadikan sebagai uji kepercayaan tidak bisa disama ratakan seperti pada penelitian kuantitatif, namun dideskriptifkan mana yang spesifik dari sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan dengan sumber data data tersebut. Peneliti melakukan triangulasi dengan cara melakukan wawancara dengan beberapa orang dengan topik yang sama.

2. Uji *Transferability*

Pengujian *Transferability* atau keterlibatan data berkenaan dengan bagaimana hasil penelitian ini dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Untuk melakukan keteralihan, peneliti berusaha mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama antara koordinasi multi-stakeholder yang terlibat langsung dalam penerapan kebijakan kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung.

3. Uji *Dependability*

Dependability atau disebut juga reliabilitas merupakan syarat bagi validitas. Dalam penelitian kualitatif, uji kebergantungan dilakukan dengan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian kelengkapan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti ini perlu diuji *Dependability*-nya dan untuk mengecek apakah hasil

penelitian ini benar atau tidak, maka peneliti mendiskusikannya dengan pembimbing dan penguji.

4. Uji *Confirmability*

Menguji kepastian data (*Confirmability*) berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang ada dalam penelitian, jangan sampai proses tetapi tidak ada hasilnya. Derajat ini dapat dicapai melalui audit atau pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya. Hal yang akan dilakukan peneliti untuk menguji kepastian ini adalah dengan seminar tertutup atau terbuka dengan mengundang teman sejawat dosen pembimbing serta dosen pembahas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai analisis disiplin PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung yang telah diuraikan oleh peneliti dalam sub bab hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS tidak mengalami banyak perubahan.

Walaupun aturan mengenai disiplin kini sudah diubah menjadi semakin tegas, namun pelaksanaannya di Balitbangda Provinsi Lampung masih belum maksimal. Berdasarkan analisis disiplin dengan lima faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Singodimedjo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya kompensasi

Pegawai masih Pegawai Balitbangda Provinsi Lampung merasa penghasilan yang mereka dapatkan masih belum cukup memenuhi kebutuhannya. Dan dengan adanya perubahan ketentuan yang semakin ketat pada PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, pegawai merasa lebih khawatir akan pendapatan yang akan mereka dapatkan akan semakin kecil.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Pimpinan atau kepala badan di Balitbangda Provinsi Lampung telah memberikan contoh yang baik seperti datang dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan baik sebelum maupun sesudah adanya perubahan pada ketentuan Peraturan Pemerintah. Akan tetapi keteladanan pimpinan yang baik harus didukung dengan kesadaran dari pegawai tersebut untuk disiplin. Karena sebaik apapun pimpinan

memberikan contoh, apabila tidak ada kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya maka pelanggaran disiplin akan tetap terjadi.

3. Aturan yang jelas yang dapat dijadikan pegangan

Balitbangda Provinsi Lampung berpedoman pada peraturan pemerintah baik Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ataupun peraturan terbarunya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Tetapi untuk pelaksanaan PP Nomor 94 tahun 2021 tidak didukung oleh sosialisasi yang baik, sehingga pemahaman pegawai akan perubahan yang ada peraturan tersebut pun rendah. Kemudian, belum adanya aturan tertulis terkait hukuman disiplin untuk pelanggaran jam kerja menyebabkan masih sering terjadinya pelanggaran disiplin jam kerja di Balitbangda Provinsi Lampung.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan di Balitbangda Provinsi Lampung masih belum berani dalam mengambil keputusan bagi setiap pegawai yang melanggar karena pimpinan selalu memberikan toleransi kepada pegawai yang melanggar disiplin. Walaupun peraturan pemerintah tentang disiplin PNS sudah diperbaharui dan ketentuan hukuman disiplin dibuat semakin tegas, apabila tidak didukung oleh keberanian pimpinan untuk mengambil keputusan bagi pegawai yang melanggar, maka pelaksanaannya pun tidak akan berjalan dengan baik.

5. Ada tidaknya pengawasan

Pengawasan disiplin di Balitbangda Provinsi Lampung dilakukan secara berjenjang. Pengawasan juga dilakukan oleh bidang umum dan kepegawaian yang bertugas untuk mengawasi absensi kehadiran pegawai. Akan tetapi bidang umum dan kepegawaian masih belum menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Perubahan ketentuan yang semakin ketat memberikan beban dan tanggung jawab kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan pengawasan untuk meminimalisir pelanggaran disiplin maka pimpinan berinisiatif untuk mengaktifkan kembali absensi sidik jari. Upaya dilakukan untuk mempermudah pengawasan terhadap absensi pegawai maupun dalam perekapannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai sumbangsih penulis terhadap analisis disiplin PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung sebelum dan sesudah adanya perubahan ketentuan pada Peraturan Pemerintah tentang Displin PNS, yaitu:

1. Pemimpin dapat meningkatkan pengawasan disiplin baik pegawai di setiap bidang khususnya pada bidang yang bertanggung jawab atas urusan kepegawaian.
2. Pimpinan melakukan pemeriksaan terhadap laporan kinerja dan daftar kehadiran pegawai dan disesuaikan dengan rekapitulasi daftar hadir manual sebelum laporan tersebut diserahkan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
3. Selain diubahnya peraturan mengenai disiplin yang semakin tegas, sebaiknya pemerintah memperhatikan juga mengenai peraturan yang mengatur terkait kompensasi supaya pegawai tidak hanya merasa terancam oleh aturan yang tegas tetapi pegawai pun harus merasa lebih sejahtera dengan kompensasi yang didapatkan dan karena hal itu semangat kerja pun dapat meningkat.
4. Pimpinan Balitbangda Provinsi Lampung sebaiknya mengambil inisiatif untuk membuat aturan dalam instansi mengenai hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar aturan jam kerja agar menimbulkan efek jera bagi pegawai.
5. Pimpinan Balitbangda Provinsi Lampung sebaiknya lebih berani dalam mengambil keputusan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar aturan sehingga pegawai tersebut jera dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Selain itu penegakkan hukuman disiplin yang tegas agar menjadi contoh untuk pegawai yang lain untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. In *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan* (Issue September).
- Daryanto, & Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara* (Cetakan ke). PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Moleong, Lexi J. (2014). "Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi". Bandung : Remaja Rosdakarya. *PT. Remaja Rosda Karya*.
- Sastrohadiwiryo, H. . S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Sinambela, & Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan Kelas, Penelitian Evaluasi. In *CV. ALFABETA* (Vol. 6).
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia, S. (2022). *MANAJEMEN*

SUMBER DAYA MANUSIA (K. P. Utomo (ed.)). Widina Bhakti Persada.

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & M. N. Afandy (eds.)). STAIN Jember Press.

Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *BUKU AJAR PERILAKU DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI*. Pustaka Media.

Jurnal :

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*.

Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3 (1), 72–93.

Anggara, S., Nur, M. I., & Daroni, A. (2018). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 10(1). <https://doi.org/10.15575/jpan.v10i1.7621>

Anwar, E. S. (2020). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru*.

Damayanti, K. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Jurnal Komplek*, Vol. 6 (1), 40–52.

Prayoga, M. G. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.

Putri, F. A. (2015). Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Selatan. *Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.*

Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2).*

Rosalina, Y. (2017). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013).*

Wardianto, M. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi, 6(1).*

Dokumen :

BKN, B. K. N. (2021). *[SIARAN PERS] Nomor: 031/RILIS/BKN/IX/2021 Jakarta, 17 September 2021 Perubahan Ketentuan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021.*

Kepegawaian, P. P. (2010). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menteri PANRB. (2022). *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 16 Tahun 2022 Tentang Kewajiban Menaati Jam Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara.*

Peraturan Indonesia (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.