

# **PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS**

**Sri Wahyuni<sup>1</sup>, Etih Henriyani<sup>2</sup>, Ahmad Juliarso<sup>3</sup>**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail: rosiah@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis masih lemah. Adapun yang menjadi rumusah masalah, yaitu: Bagaimana penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis? Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai: Penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif bersifat deskriptif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori menurut Subyantoro dan Suwarto (2020) yang mengemukakan bahwa cara penegakkan disiplin yaitu harus ditegakkan seketika, didahului peringatan dini, konsisten, impersonal, dan setimpal. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari 10 orang informan yaitu: 4 orang pegawai struktural, 6 orang pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan data condensation, data display dan conclusion drawing/verification. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis belum ditegakkan secara konsisten dan impersonal. Meski demikian ada beberapa hal mengenai penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis telah ditegakkan secara tegas dan rinci sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta telah diterapkan secara konsisten sesuai dengan norma-norma peraturan yang berlaku. Selain itu, penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah ditegakkan secara setimpal yakni layak dan sepadan dengan tindakan pelanggaran yang dilakukan serta telah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hambatannya yaitu: lemahnya budaya kerja, kurangnya profesionalisme dan ketegasan pimpinan, serta keterbatasan waktu. Adapun upayanya yaitu: penggunaan aplikasi Integrated Discipline System (I'DIS), memberikan sanksi/tindakan secara tegas.*

**Kata Kunci:** *Disiplin Pegawai dan Aparatur Sipil Negara (ASN)*

## **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja adalah merupakan modal utama bagi seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian terhadap bangsa dan negara (Karim, 2015). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah: “Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Dengan demikian, ASN memiliki kedudukan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan nasional, sehingga kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Saat ini ketentuan mengenai Disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu

disesuaikan. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berlaku mulai 31 Agustus 2021, antara lain memuat: kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis, Peraturan Bupati Ciamis Nomor 36 Tahun 2016 tentang Keududukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 60 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah melaksanakan tugas penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan. Badan

Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Ciamis melakukan upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia melalui penegakkan disiplin kerja pegawai. Namun demikian, tingkat kedisiplinan pegawai di BPKD Kabupaten Ciamis masih rendah, hal ini terlihat dari presensi pegawai BPKD Kabupaten Ciamis yang peneliti sajikan dalam tabel berikut:

**TABEL 1.1**  
**PRESENSI PEGAWAI BPKD**  
**KABUPATEN CIAMIS**  
**JUNI – AGUSTUS 2021**

Bulan (Tahun 2021)	Jumlah Pegawai	Absen Masuk		Absen Keluar		Tidak Masuk Kerja TK
		TTW M-DI	TTW M-TI	TTW P-DI	TTW P-TI	
Juni	100	-	44	-	45	2
Juli	100	-	38	-	27	2
Agustus	100	-	46	-	39	2

*Sumber: Unit Kerja BPKD Kabupaten Ciamis (data diolah kembali, 2021)*

Keterangan:

TTWM-DI	:	Tidak Tepat Waktu Masuk – Dengan Ijin
TTWM-TI	:	Tidak Tepat Waktu Masuk – Tanpa Ijin
TTWP-DI	:	Tidak Tepat Waktu Pulang – Dengan Ijin
TTWP-TI	:	Tidak Tepat Waktu Pulang – Tanpa Ijin
TK	:	Tanpa Keterangan

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai di BPKD Kabupaten Ciamis yang

datang terlambat ke kantor dan pulang kerja sebelum waktunya dan bahkan ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sejauh pengamatan (observasi) yang peneliti lakukan, penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis masih lemah, ini terlihat dari beberapa indikator permasalahan berikut:

1. Sanksi disiplin kerja di BPKD Kabupaten Ciamis kurang diberlakukan secara konsisten. Misalnya ada pegawai yang menyalahgunakan wewenang akan diberikan hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun) ataupun penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. Namun dalam kenyataannya, pemberian hukuman sedang tersebut terkadang diterapkan dan terkadang tidak tergantung dari perspektif penilaian dan subjektivitas Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
2. Kurang optimalnya pengawasan dari pimpinan sehingga ada beberapa pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis tidak memanfaatkan waktu jam kerja kantor dengan sebaik-baiknya dan terkadang kala ada pegawai keluar kantor tidak ijin kepada Kepala Bagian masing-masing dan berlama-lama di luar kantor sehingga mengabaikan tugas-tugasnya. Ada pula pegawai yang

pulang kerja sebelum waktunya sehingga efektivitas kerja pegawai tidak dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

3. Hukuman yang dijatuhkan kurang memberikan efek jera terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sebagian besar pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis yang melakukan pelanggaran disiplin hanya diberikan teguran oleh pimpinan misalnya teguran dari Kepala Bidang masing-masing.

Penegakan disiplin yang dilakukan pada Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berdasarkan peraturan tentang disiplin ASN memberi warna tersendiri dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penegakan disiplin yang dilakukan akan berbanding lurus dengan pencapaian program kerja pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dengan judul: Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut: Bagaimana penegakan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

Kabupaten Ciamis?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai: Penegakan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah (kegunaan) sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Administrasi Publik, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan penegakan disiplin pegawai.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi pemerintah dan pemerintah daerah, serta instansi terkait dalam menegakkan kedisiplinan pegawai di lingkungan kerjanya.

## **LANDASAN TEORITIS**

Kedudukan dan peranan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam setiap lembaga adalah ujung tombaknya dalam menjalankan suatu pembangunan pemerintahan di Republik Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dirumuskan bahwa: “Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”. Menurut

Subyantoro dan Suwanto (2020:225), “Disiplin pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya”.

Menurut Hasibuan (2012:193) bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:129) bahwa : “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Adapun menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah “Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku”.

Kedisiplinan merupakan hal terpenting untuk dimiliki oleh ASN karena menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dijadikan pedoman penegakan kedisiplinan untuk mewujudkan ASN yang profesional, handal dan bermoral sehingga tata tertib dan pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar dan terpelihara, serta mendorong pegawai untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan kinerja.

Menurut Subyantoro dan Suwanto (2020:235) ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu organisasi, diantaranya:

- a. Disiplin harus ditegakkan seketika Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran. Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.
- b. Disiplin harus didahului peringatan dini Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua pegawai harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.
- c. Disiplin harus konsisten Konsisten artinya seluruh pegawai yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi, atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.
- d. Disiplin harus impersonal Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan pegawai tersebut. Pada akhirnya pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna

memperkuat jalinan hubungan antara pegawai dan atasan.

e. Disiplin harus setimpal

Hukuman itu harus setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

Disiplin kerja sangat penting bagi ASN yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja ASN. Oleh karena itu, ASN merupakan motor penggerak utama dan instansi tempat ia bekerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penegakan disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketetapan yang berlaku di instansi yang bersangkutan.

Kedisiplinan adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mematuhi kewajiban dan menjauhi suatu larangan yang ditentukan dalam peraturan kedisiplinan yang bilamana tidak dipatuhi atau melanggar peraturan akan dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin pegawai (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

akan kuat apabila ditegakkan secara seketika, didahului peringatan dini, konsisten, impersonal, setimpal.

## **METODE**

Desain penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif yaitu untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, mengidentifikasi dan menjelaskan data secara sistematis. Sugiyono (2018:3) berpendapat bahwa: “Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak”. Patilima (2016:9) menyatakan bahwa: “Metode kualitatif bersifat deskriptif merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menyelidiki, keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain dan hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”.

Data kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata data ini biasanya didapat dari wawancara dan bersifat subjektif sebab data tersebut ditafsirkan lain oleh orang yang berbeda. Jenis data dalam penelitian ini meliputi: data primer dan data sekunder. Dengan menggunakan *sampling purposive*, maka jumlah informan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 10 orang yang meliputi: Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubid Data dan Informasi, Kasubid Pelayanan,

Pendataan dan Pendaftaran, Kasubid Verifikasi dan Penetapan, serta pegawai BPKD. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: wawancara, observasi atau pengamatan, dan dokumentasi. Adapun teknik pengolahan atau analisis data yang digunakan yaitu: data *condensation*, data *display* dan *conclusion drawing/verification*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa rangkaian proses yang dilewati sebelum sanksi pelanggaran disiplin dijatuhkan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Namun demikian, sanksi pelanggaran disiplin dijatuhkan oleh pimpinan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dengan sesegera mungkin sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat mengenai kedisiplinan pegawai secara tegas dan terperinci. Hanya saja implementor yaitu pimpinan yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis masih belum tegas dalam menegakkan kedisiplinan. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menuangkan ketentuan mengenai kedisiplinan Aparatur Sipil Negara secara jelas sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh semua pegawai di

lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

Penggunaan aplikasi *Integrated Discipline System (I'DIS)* sebagai langkah preventif dan korektif dalam penanganan pelanggaran ketentuan manajemen ASN khususnya disiplin pegawai secara tegas. Bentuk teguran dari pimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yaitu teguran lisan dan teguran tertulis yakni melalui Surat Peringatan. Dikeluarkannya Surat Peringatan merupakan peringatan dini yaitu pemanggilan secara tertulis kepada pegawai yang melakukan tindak pelanggaran kedisiplinan untuk dilakukan pemeriksaan. Sanksi disiplin kerja di BPKD Kabupaten Ciamis kurang diberlakukan secara konsisten. Misalnya ada pegawai yang menyalahgunakan wewenang akan diberikan hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun) ataupun penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. Namun dalam kenyataannya, pemberian hukuman sedang tersebut terkadang diterapkan dan terkadang tidak tergantung dari perspektif penilaian dan subjektivitas Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka menegakkan disiplin kerja pegawai ASN di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berupa Pengawasan Melekat (Waskat). Adapun kegiatan pengawasan yang

dilakukan belum dilaksanakan secara berkesinambungan. Bentuk pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka menegakkan disiplin kerja pegawai ASN di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis hanya sebatas pemberian arahan yang bersifat temporer dan tidak dilakukan secara berkesinambungan. Sanksi disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan sudah sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dilakukan pegawai ASN di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Penerapan sanksi disiplin di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Hasil dari keseluruhan wawancara maupun observasi dapat diketahui bahwa penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis belum ditegakkan secara konsisten dan impersonal. Meski demikian ada beberapa hal mengenai penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis telah ditegakkan secara tegas dan rinci sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

Kabupaten Ciamis sudah ditegakkan secara setimpal yakni layak dan sepadan dengan tindakan pelanggaran yang dilakukan serta telah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sementara itu, hambatan-hambatan dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, diantaranya:

1. Lemahnya budaya kerja didasari oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda di setiap kegiatan.
2. Kurangnya profesionalisme dan ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi pelanggaran disiplin kepada pegawai.
3. Keterbatasan waktu dan kesibukkan masing-masing pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya.

Dengan adanya hambatan-hambatan tersebut, maka Kepala Badan Pengelokaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis beserta jajarannya melakukan beberapa upaya agar dapat menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, diantaranya:

1. Penggunaan aplikasi *Integrated Discipline System* (I'DIS) sebagai langkah preventif dan korektif dalam penanganan pelanggaran ketentuan manajemen ASN khususnya disiplin pegawai secara tegas.
2. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan *shock therapy* agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
3. Menyempatkan waktu dengan sebisa mungkin untuk melakukan kegiatan pengawasan baik secara formal maupun informal ditengah keterbatasan dan kesibukkan masing-masing pimpinan.

Dengan adanya upaya yang dilakukan oleh Kepala Badan Pengelokaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis beserta jajarannya maka diharapkan penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dapat dijalankan secara konsisten dan impersonal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

Penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

Kabupaten Ciamis belum ditegakkan secara konsisten dan impersonal. Meski demikian ada beberapa hal mengenai penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis telah ditegakkan secara tegas dan rinci sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, penegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah ditegakkan secara setimpal yakni layak dan sepadan dengan tindakan pelanggaran yang dilakukan serta telah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sementara itu, hambatan-hambatan dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, diantaranya: lemahnya budaya kerja, kurangnya profesionalisme dan ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi pelanggaran disiplin kepada pegawai, serta keterbatasan waktu dan kesibukkan masing-masing pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, diantaranya: penggunaan aplikasi *Integrated Discipline System* (I'DIS), memberikan sanksi/tindakan secara tegas, dan

menyempatkan waktu dengan sebisa mungkin untuk melakukan kegiatan pengawasan baik secara formal maupun informal ditengah keterbatasan dan kesibukkan masing-masing pimpinan.

Adapun saran-saran yang diajukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan atau atasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis seyogyanya terus melakukan Pengawasan Melekat (Waskat) dan pembinaan-pembinaan kepada seluruh pegawai di lingkungan BPKD Kabuapten Ciamis sehingga tidak ada lagi pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai di lingkungan BPKD Kabupaten Ciamis.
2. Pimpinan atau atasan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis seyogyanya terus mengadakan rapat intern setiap bulannya dimana pimpinan dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya agar pegawai memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Selain oleh pimpinan, pemberian motivasi dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja maupun motivator.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Subyantoro, Arief dan Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.