



## **Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi COVID-19 di Tinjau dari Peraturan Pemerintah RI No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

### ***Performance Discipline of Civil Servants During The COVID-19 Pandemic Review from The Regalutations of The Government of The Republic of Indonesia No. 94 Year 2021 Concerning Discipline Government Employees***

**Hamdani Padli, Irfan Harmain\*, Muhammad Al Faraby & Yunita Ellianda**

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Syariah,  
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Jambi, Indonesia

#### **Abstrak**

Disiplin Ketenagakerjaan Pegawai Negeri Sipil BPSDM Jambi selama masa Covid-19 Menurut PP No 94 Tahun 2021, yakni masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan disiplin terkait jam kerja setelah cuti bersama. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi Covid 19, sehingga ada PNS yang terkendala untuk balik atau pulang ke Jambi. Covid-19 Sehubungan dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Tindakan Disiplin Pegawai BPSDM Jambi selama ini yaitu sosialisasi kepada seluruh pegawai. Kemudian pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dengan bekerja secara WFH dan pimpinan berikan sanksi bagi pelanggaran terhadap larangan-larangan disiplin. Sesuai PP Nomor 94 Tahun 2021, melalui penerapan disiplin kerja kepada pegawai BPSDM Jambi-19 pada masa Covid-19 yaitu melalui sosialisasi aturan disiplin kepada pegawai dan pimpinan yang mengawasi pelaksanaannya, dan di Jambi Tindakan disiplin yang dilakukan oleh aparat di lingkungan BPSDM negara dikenakan tindakan disiplin dengan kategori tindakan disiplin ringan, sedang, atau berat setiap tahun, terutama pada hari libur keagamaan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kinerja; Pegawai Negeri Sipil; Pandemi COVID-19; Peraturan Pemerintah RI No. 94 Tahun 2021

#### **Abstract**

*Employment Discipline of Jambi BPSDM Civil Servants during the Covid-19 period According to PP No. 94 of 2021, namely there are still employees who do not comply with disciplinary rules regarding working hours after joint leave. this is influenced by the condition of Covid 19, so there are civil servants who are constrained to return or return to Jambi. covid-19 In connection with the enactment of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 94 of 2021 concerning Disciplinary Actions for Jambi BPSDM Employees so far, namely socialization to all employees. then civil servants to comply with obligations by working in a WFH manner and the leadership provides sanctions for violations of disciplinary prohibitions. in accordance with PP Number 94 of 2021, through the application of work discipline to BPSDM Jambi-19 employees during the Covid-19 period, namely through socialization of disciplinary rules to employees and leaders who supervise their implementation, and in Jambi Disciplinary actions carried out by officers within the BPSDM environment the state is subject to disciplinary action with the category of light, moderate, or severe disciplinary action every year, especially on religious holidays.*

**Keywords:** Performance Discipline; Civil Servant Discipline; COVID-19 Pandemic; Government Regulation No. 94 Year 2021

**How to Cite:** Padli, H., Harmain, I., Al Faraby, M., & Ellianda, Y., (2023). Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi COVID-19 di Tinjau dari Peraturan Pemerintah RI No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM), 5(1) 2023: 121-126

\*E-mail: [irfanharmain@uinjambi.ac.id](mailto:irfanharmain@uinjambi.ac.id)

ISSN 2722-1148 (Online)



## PENDAHULUAN

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Pranita & Khotimah, 2021).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Pasal 1 tentang disiplin PNS dimana Disiplin PNS adalah kesungguhan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perPeraturan Pemerintahan. Masuk kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di dalam kantor. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pegawai yang berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar disiplin PNS. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Kamal & M. Basri, 2015)

Guna mengendalikan kedisiplinan pegawai agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perlu dilakukan inovasi pengendalian kualitas pekerjaan melalui penciptaan perilaku budaya kerja yang baik dalam bekerja pada setiap melaksanakan aktifitas. Budaya-budaya kerja yang baik tersebut di antaranya adalah: bersih, rapi, teliti, rajin atau disiplin dan lain-lain. Hampir di setiap setiap area kerja atau workshop sering melihat papan informasi yang bertuliskan informasi 5K, atau 5R atau 5S, semua itu adalah untuk mengingatkan sebagai pelaksana aktifitas di dalam area kerja atau workshop tersebut agar selalu selalu berperilaku seperti harapan yang ada dalam papan informasi tersebut. Namun demikian perilaku pekerja termasuk juga situasi dan kondisi tempat kerja harus diatur sesuai dengan harapan dalam informasi tersebut yakni dengan menerapkan. Perilaku pekerja maupun kondisi tempat kerja perlu juga diatur agar kualitas hasil pekerjaan bisa maksimal, yaitu dengan menerapkan 5K atau 5R atau 5S di tempat kerja. Yang dimaksud dengan 5K adalah kepanjangannya adalah: Ketelitian, Kerapihan, Kebersihan, Kesegaran dan Kedisiplinan (Tahir, 2014).

Keberadaan Covid-19 telah merubah tatanan peradaban kehidupan sosial manusia. Perubahan tersebut terlihat pada perubahan pola perilaku manusia itu sendiri, ketika mereka melakukan suatu aktivitas menjadi suatu kebiasaan yang baru dalam kehidupan mereka, begitu juga, akibat pandemik ini terjadi perubahan social yang tidak direncanakan dan tidak di kehendaki oleh seluruh masyarakat menyebabkan diorganisasi disegala bidang kehidupan manusia. Covid-19 telah mengakibatkan krisis kesehatan dan sosial ekonomi global yang masih belum pernah terjadi sebelumnya dalam sejarah (Tawai et al., 2021).

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari adalah sebagai berikut (Sari et al., 2020):

1. Kepatuhan pada peraturan Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.
2. Efektif dalam bekerja Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.
3. Tindakan korektif Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.
4. Kehadiran tepat waktu Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui

ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan SOP dapat penulis simpulkan bahwasanya sop yang ada di Dinas Badan Pengembang Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tersebut sangat baik dan terarah, selama ini kedisiplinan itu berjalan dengan baik sesuai peraturan dan sop yang berlaku pada jam kantor yang dimulai dengan apel pagi yakni pukul 07.15– 09.00 WIB dan diakhiri pulang tepat pukul 16.00 WIB kedisiplinan didinas tersebut sangat terarah jelas di sop mereka dan dengan misi yang mereka buat sendiri peraturan kedisiplinan yang bisa masuk dalam katagori baik di dinas tersebut khususnya Provinsi Jambi akan tetapi sejak masa pandemi kedisiplinan menjadi kurang baik. Selain itu kebijakan pemerintah untuk provinsi sendiri yang mengakibatkan kurangnya kedisiplinan pegawai yang bisa dikatakan jauh dari sop saat ini yang seharusnya jam kerja dimulai 07.15 WIB dengan apel pagi para pegawai dinas sendiri tidak jarang datang terlambat (Provinsi Jambi, 2022)

Manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan (Adamy, 2016). Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono & Marnis, 2010).

Selain dari peraturan dinas, kedisiplinan juga datang dari kesadaran para pegawai yang menjaga profesional diri agar kualitas kerja tidak menurun yang diakibatkan oleh keterlambatan jam masuk kerja selama pandemi saat ini. Kedisiplinan sedikit berkurang penyebabnya sendiri ialah pandemi karena pegawai sewaktu waktu harus bekerja dari rumah Kedisiplinan berkurang karena keterlambatan keadaan yang ada selama masa pandemi menurunkan tingkat kedisiplinan para pegawai Dinas BPSDM Provisi Jambi, akan tetapi tidak untuk menurunkan kualitas dinas itu sendiri (Provinsi Jambi, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Wardani & Permatasari, 2022) mengenai pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS yang diatur dalam peraturan perundang-undangan pemerintah dan berlaku untuk seluruh PNS di seluruh Indonesia (Kasmir, 2016). Kemudian Ni Luh Putu Pande Ayu Witari dan Putu Sri Hartati (Witari & Hartati, 2022) yang melakukan peneitian mengenai pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan PNS. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan PNS. Penelitian lain yang membahas terkait disiplin kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Mutiarasari, 2022) bahwa pentingnya mempunyai etos kerja dan disiplin serta mau bekerja giat, semangat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa penelitian tersebut lebih membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dan promosi jabatan.

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja perkantoran menurut PP No. 94 tahun 2021. Dengan demikian fokus penelitian ini adalah Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di masa pandemi covid 19 ditinjau dari Peraturan Pemerintah RI No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menurut Glaser & Strauss metode ini lebih menggali hal-hal yang berupa perilaku dan pengalaman manusia untuk fenomena yang diteliti, salah satunya yaitu grounded theory dengan pendekatan sosial (Hasibuan et al., n.d.). Teknik pengumpulan data melalui wawancara. Teknik ini dipilih agar penelitian ini memperoleh gambaran yang lebih jelas dan utuh, terhadap persoalan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPSDM Provinsi Jambi pada masa pandemi Covid-19 ditinjau dari PP No. 94 tahun 2021. Peneliti sekaligus sebagai instrumen penelitian. Informasi diambil melalui teknik “purposive sampling” dimana subjek atau informan penelitian ditentukan berdasarkan pertimbangan bahwa informan mengetahui secara khusus dan terlibat langsung dalam proses penerapan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan BPSDM Provinsi Jambi.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, karena prosedur kerjanya yang dirancang secara cermat sehingga memenuhi kriteria metode ilmiah. Kriteria dimaksud adalah adanya signifikansi, kesesuaian antara teori dan observasi, dapat digeneralisasikan, dapat diteliti ulang, adanya ketepatan dan ketelitian, serta bisa dibuktikan (Hasibuan et al., n.d.).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari aparatur negara, dalam menjalankan aparatur pemerintah harus memenuhi tugas, asas, dan fungsinya, serta menjunjung tinggi harkat dan martabat jabatan demi kepentingan bangsa dan negara. Untuk menjadi pegawai yang handal, profesional dan beretika, seorang pegawai negeri harus mampu meningkatkan moral, sikap disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Sari et al., 2020).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Publik mengatur bahwa peraturan disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi jika kewajiban tidak ditaati. Hal dalam kehidupan manusia, karena manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupan seseorang, diri sendiri, hal ini akan membahayakan diri sendiri dan orang lain bahkan lingkungan alam. Disiplin mental adalah teori bahwa pelatihan menghasilkan perbaikan tertentu dalam fungsi atau perbaikan umum dalam kemampuan mental seseorang, sedangkan disiplin kerja dapat dipahami sebagai manajemen kinerja untuk memperkuat arahan organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Pasal 1, Ayat (6) dan (7) mengatur ketentuan terkait kewajiban, larangan, sanksi disiplin, pegawai yang berwenang menghukum, menjatuhkan hukuman, dan menjatuhkan sanksi dan pengambilan keputusan tindakan disiplin, dalam peraturan ini juga diatur dengan jelas jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan pada pelanggaran pelanggaran disiplin yang dimaksudkan untuk membimbing pegawai dengan otoritas hukuman dan untuk memberikan kepastian dalam penerapan prosedur disiplin, serta batas-batas kewenangan pegawai yang berwenang menghukum, ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah.

Kedisiplinan menjadi salah satu masalah mendasar dan harus segera diatasi dengan serius. Disiplin merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Masih kurangnya dalam mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional, PNS seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS (Pramawati & Sri Widnyani, 2019).

Disiplin PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang bila dilanggar atau tidak ditaati akan dijatuhi hukuman indiscipliner (Askani & Densi, 2018). Bentuk penerapan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan kantor BPSDM Provinsi Jambi yaitu dalam bentuk memberikan sosialisasi, pelaksanaan, dan memberikan sanksi. Pandemi covid 19 membuat semua PNS bekerja dari rumah atau WFH. Sedangkan absensinya dengan aplikasi yang sudah disosialisasikan sejak awal sesuai kewajiban yang harus ditaati oleh PNS sebagaimana diamanatkan Pasal (2) PP Nomor 30 Tahun 1980 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 53 Tahun 2010, selanjutnya diubah dengan PP 94 Tahun 2021 merupakan ketentuan pokok yang harus dipatuhi dan pelanggaran ketentuan tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin PNS.

PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, selanjutnya Pasal 4 huruf (f) disebutkan setiap pegawai negeri sipil wajib masuk kerja dan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan”. Observasi penulis menemukan bahwa PNS bekerja dua shif sesuai ketentuan pandemi covid-19 yang melarang berkumpul, ada sebagian WFH dan ada sebagian yang berkantor jika urusan tidak bisa dikerjakan di rumah, meskipun dimana masih ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan.

Setiap pelanggaran disiplin dalam kategori ringan dan sedang maka sanksi disiplin dapat diberikan dengan pemotongan 2% tunjangan kinerja oleh atasan atau pimpinan BPSDM Provinsi Jambi dengan melihat dan mempertimbangkan segala aspek yang mempengaruhi pelanggaran disiplin tersebut. Hal ini dilakukan sebab setiap PNS memiliki tanggungjawab untuk dapat melaksanakan program kerja yang dibuat sesuai dengan jangka waktu yang telah direncanakan oleh karenanya kehadiran PNS sangat mempengaruhi kelancaran program kerja tersebut (Provinsi Jambi, 2022).

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara sebagai berikut: (1) disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan (2) disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku (A.P & A, 2009). Tindakan disiplin yang diberikan tidak lain adalah meningkatkan dan mendidik ASN serta menggalakkan kegiatan pelayanan publik yang baik. Kantor BPSDM Provinsi Jambi memberikan Sanksi disipliner dapat dibagi ke dalam tingkatan dan bentuk, tergantung pada sifat dan keseriusan pelanggaran serta akibat pelanggaran yang ditimbulkan oleh pegawai terkait. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan pelanggaran disiplin oleh karena itu setiap pegawai yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin memeriksa lebih dahulu ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dan terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan untuk mengetahui latarbelakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Setiawan, 2013).

Dianggap pelanggaran disiplin bahwa setiap ucapan, tulisan, atau perilaku Aparatur Sipil Negara melanggar ketentuan Peraturan Tindakan Disiplin terhadap Pejabat Publik baik selama dan setelah jam kerja. Seorang pejabat publik dinyatakan melanggar tindakan disipliner apabila perkataan, tulisan, dan/atau perbuatannya terbukti secara sah melanggar ketentuan kewajiban. Berdasarkan Pasal 1, angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sanksi disiplin merupakan bentuk sanksi bagi pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian temuan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan Disiplin kerja perkantoran ditinjau dari PP No. 94 tahun 2021 yaitu merupakan kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang bila dilanggar atau tidak ditaati akan dijatuhi hukuman indiscipliner. Bentuk penerapan disiplin kerja pegawai Kantor BPSDM Provinsi Jambi pada masa Covid-19 ditinjau dari PP No. 94 tahun 2021 yaitu dengan sosialisasi peraturan disiplin PNS, dan pimpinan memantau pelaksanaannya serta setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dilingkungan BPSDM Provinsi Jambi mendapatkan sanksi disiplin baik itu untuk kategori pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat, setiap tahun khususnya pada hari besar keagamaan. Pimpinan konsisten melaksanakan pengawasan terhadap PNS dilingkungan BPSDM Provinsi Jambi dan memperbaiki sestim absensi yang ada serta menghukum PNS yang melakukan

pelanggaran disiplin jam kerja karena PNS diberikan sanksi hukum ringan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.P, M., & A, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
- Askani, A., & Densi, D. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 9. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v7i1.417>
- Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Ratnaningsih, P. W., & E, A. A. M. S. (n.d.). *Tahta Media Group*.
- Kamal, & M. Basri. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 62.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Mutiarasari, H. (2022). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung*. Universitas Pasundan.
- Pramawati, A. A. I. A., & Sri Widnyani, , Ida Ayu Putu. (2019). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagwaian Dearah Kabupaten Klungkung. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 2(3), 204–225. <https://doi.org/10.25077/jakp.2.3.204-225.2017>
- Pranita, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22.
- Priyono, & Marnis. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Provinsi Jambi, B. (2022). *SOP Kantor BPSDM Provinsi Jambi 2022*.
- Sari, A., F, Z., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 18.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1246.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Tawai, A., Suharyanto, A., Putranto, T. D., De Guzman, B. M. N., & Prastowo, A. A. (2021). Indonesian covid-19 issue on media: review on spiral of silence application theory. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 5(2), 286–301. <https://doi.org/10.25139/jsk.v5i2.3758>
- Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Witari, N. L. P. P. A., & Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen ...*, 2(2), 528–540.