



## **Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta**

### ***Government Strategy in Implementing Work Discipline for State Civil Apparatus in DKI Jakarta***

**Adi Sukrianto & Erni Saharuddin**

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora,  
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Pemerintah dalam penerapan kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara di DKI Jakarta, serta untuk mendapatkan solusi apa saja yang bisa diterapkan dalam meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara. Dengan menggunakan metode penelitian studi literatur yang diambil dari beberapa referensi jurnal, buku, peraturan perundang-undangan dan artikel lainnya yang relevan yang mendukung penelitian ini diperoleh kesimpulan: Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menggunakan berbagai macam strategi dalam upaya penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang berkesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesepakatan yang telah dibuat. Upaya-upaya yang dilakukan pemerintah tersebut adalah suatu strategi yang dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kedisiplinan, beberapa diantaranya yakni: memberi apresiasi kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan cepat, memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan, menjelaskan dan memberi pemahaman terkait hal yang belum diketahui untuk menghilangkan rasa kurang percaya diri, menambah keterampilan dan potensi diri.

**Kata Kunci:** Strategi; Disiplin; Aparatur Sipil Negara.

#### **Abstract**

*This research aims to find out the Government's strategy in the application of state civil servant discipline in DKI Jakarta, as well as to get any solutions that can be applied in improving the discipline of the State Civil Apparatus. Using research methods of literature studies drawn from several references to journals, books, laws and other relevant articles that support this research, the Jakarta Provincial Government uses various strategies in an effort to implement the working disciplines of the State Civil Apparatus in accordance with applicable laws and regulations and agreements that have been made. The efforts made by the government is a strategy that can be a solution to improve discipline, some of which are: giving appreciation to employees who have completed their tasks appropriately and quickly, giving punishment or sanctions to employees who make mistakes, explaining and providing understanding of the unknown to eliminate lack of confidence, increase skills and potential.*

**Keywords:** Strategy; Discipline; State; Civil Apparatus.

**How to Cite:** Sukrianto, A., & Saharuddin, E. (2021). Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 3(2) 2021: 135-142,



Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat/disepakati dalam suatu kelompok atau organisasi. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung lancarnya pelaksanaan kegiatan kerja dalam organisasi. Tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai akan dapat dilaksanakan dengan baik bila disiplin kerja dilakukan dengan baik dan benar, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab yang dilakukan oleh pegawai. Disiplin kerja juga dapat memacu motivasi kerja, semangat kerja, dan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud dengan sebagaimana mestinya (Jaffisa, et.al., 2017).

Setiap organisasi, baik yang berbentuk organisasi pemerintahan, organisasi swasta, maupun organisasi masyarakat perlu menegakkan kedisiplinan agar tujuan organisasi bisa tercapai. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN berkedudukan sebagai unsur negara yang harus memiliki tekad dalam mewujudkan tujuan nasional dengan melaksanakan tugas umum pemerintahan, tugas pelayanan dan tugas pembangunan melalui kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Pelayanan publik harapannya dapat diberikan secara professional, bebas dari pengaruh politik, tidak terkait korupsi, kolusi, dan politik keluarga.

Untuk mewujudkan ASN yang profesional, handal, dan bertanggungjawab tersebut maka perlu adanya penegakan disiplin yang ketat sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Penegakan disiplin pegawai bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Butuh kesadaran dan komitmen yang kuat dari setiap pegawai untuk bisa menjalankan penegakan disiplin mulai dari pimpinan sampai dengan pegawai terbawah yang ada dalam organisasi tersebut (Muzzany, et.al., 2019). Perilaku pemimpin dalam organisasi sangat menentukan dalam penerapan disiplin pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016), disiplin merupakan sebuah situasi untuk mengkoreksi atau menghukum seorang pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan atau prosedur yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sepa Erni (2019), mengatakan bahwa disiplin adalah sebuah sikap yang penuh kerelaan dari seorang pegawai untuk patuh terhadap kebijakan yang telah diberlakukan.

Sebagai upaya dalam menegakkan disiplin kerja ASN tersebut, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Namun dalam kenyataannya, kebijakan tersebut belum dapat menekan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan ASN. Seperti yang diberitakan Antaranews bulan Mei 2021, "Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta mengungkapkan 241 orang Aparatur Sipil Negara DKI Jakarta mangkir dan tidak masuk dengan tidak adanya keterangan yang jelas pada hari pertama masuk kerja".

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, pertanyaan yang akan dirumuskan peneliti adalah strategi apa yang digunakan Pemerintah dalam penerapan disiplin Pegawai ASN di DKI Jakarta dan upaya apa saja yang diperlukan untuk menegakkan disiplin ASN (Syari, et.al., 2019). Dengan tujuan untuk mengetahui strategi

apa yang bisa digunakan Pemerintah dalam penerapan kedisiplinan ASN di DKI Jakarta serta untuk mengetahui dan mendapatkan solusi dalam meningkatkan kedisiplinan ASN.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode studi literatur. Menurut Zed dalam Kartiningrum (2015), studi literatur adalah sebuah rangkaian kegiatan yang sangat berkaitan erat dengan metode penggabungan data-data pustaka, mencatat dan juga membaca, serta mengelola berkas-berkas yang akan diteliti. Data penelitian tersebut diperoleh melalui penelusuran internet mengenai artikel dari berita, buku, dan penelitian-penelitian ilmiah tentang kedisiplinan ASN dari rentang tahun 2011-2021 dengan menggunakan database Google dan Google Scholar.

Menurut Darmadi dalam Kartiningrum (2015), studi literatur ini dilaksanakan setelah peneliti menentukan topik penelitian dan rumusan masalah. Selanjutnya data yang sudah berhasil didapatkan dari berbagai sumber lain yang masih berhubungan dengan topik penelitian akan dihimpun dan digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi Pemerintah dalam penerapan disiplin pada pegawai ASN di DKI Jakarta dan untuk mendapatkan solusi dalam upaya meningkatkan disiplin para ASN.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau yang selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya serta diberikan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan, disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan sikap sanggup untuk melaksanakan kewajiban dan tanggungjawab serta menghindari larangan yang sudah dicantumkan dalam undang-undang atau peraturan kedinasan lainnya dan apabila tidak mentaati atau melanggar maka pegawai yang bersangkutan akan diberikan hukuman disiplin.

Kemudian dalam pasal 1 angka 3 juga disebutkan bahwa pelanggaran disiplin adalah suatu tindakan, perkataan dan tulisan-tulisan yang bertentangan, tidak menaati kewajiban atau melakukan pelanggaran ketentuan yang ada, yang dilakukan saat jam kerja ataupun di luar dari jam kerja. Kewajiban PNS antara lain mengucapkan sumpah PNS; taat terhadap segala ketentuan dan kebijakan undang-undang; melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan dengan penuh kesadaran, pengabdian, tanggung jawab, dan lain-lain. Adapun larangan PNS, antara lain: penyalahgunaan wewenang; menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi, kelompok atau orang lain; bekerja sama dengan konsultan, perusahaan, atau lembaga swadaya yang dimiliki masyarakat asing; memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang atau dokumen yang sifatnya berharga milik negara baik barang bergerak atau tidak bergerak secara tidak sah.

ASN yang tidak mematuhi kebijakan dan melanggar larangan seperti yang termuat dalam Pasal 3 dan/atau 4 tersebut maka akan dikenai hukuman disiplin. Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang akan diberikan sesuai dengan yang termuat pada pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkat dan jenis hukuman disiplin dimaksudkan untuk mengantisipasi agar tidak terjadi pelanggaran baik dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban maupun pelaksanaan pemberian sanksi dan hukuman. Harapannya pelaku pelanggaran ringan akan diberikan hukuman ringan dan pelanggaran berat akan dijatuhi hukuman berat.

Menurut Soejono dalam Asri (2019), terdapat faktor sekaligus indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti: tepat terhadap waktu; menggunakan peralatan kantor dengan baik; sikap tanggung jawab tinggi; mentaati segala aturan dengan baik. Selain itu, Islam (2019) juga menyebutkan bahwa faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya: rendahnya kesadaran dan keinginan pegawai untuk bersikap dan melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas negara; kurangnya perangkat peraturan disiplin; dan kurangnya sistem pengawasan. Selain itu, Maimunah, dkk (2020) juga menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang akan meningkatkan disiplin kerja, antara lain: memberi penghargaan kepada pegawai; memberikan hukuman langsung kepada pegawai yang berbuat salah sesuai dengan aturan yang ada; memberikan pengarahan dan pemahaman mengenai hal yang belum dimengerti; serta memberikan pelatihan dan kegiatan tambahan yang bertujuan untuk menambah keterampilan dan rasa percaya diri dari pegawai tersebut.

### **Upaya Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam Penerapan Disiplin Pegawai ASN**

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sudah mulai melaksanakan berbagai upaya dalam usaha menegakkan disiplin ASN sesuai dengan kebijakan dan undang-undang yang sudah berlaku. Bahkan beberapa strategi coba diterapkan dalam instansi/organisasi Pemerintah untuk mendisiplinkan ASN baik berupa hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin maupun memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi atau bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan dan aturan yang ada. Seperti yang diberitakan dalam detik.com (2020), dimana terdapat 73 PNS yang dipecat oleh sebab sejumlah kasus. Mulai dari kasus tidak masuk kerja atau bolos, menyalahgunakan penggunaan narkoba hingga beristri lebih dari satu tanpa izin dan juga sepengetahuan atasan. Hal ini dilakukan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta karena pihak-pihak tersebut yang bersangkutan telah melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil seperti yang telah disebutkan dalam Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sofyan Djalil sebagai Menteri ATR/Kepala BPN telah memberikan hukuman kepada pegawainya yang diketahui ikut terlibat dalam persekongkolan yang dikenal sebagai 'mafia tanah'. Sofyan menegaskan terdapat 11 orang pejabat BPN yang tertangkap tangan terlibat dalam kasus tersebut. Salah satunya merupakan pegawai yang menjabat sebagai Kepala Kantor wilayah (Kakanwil) BPN Jakarta Timur. Untuk teman-teman pegawai BPN yang sudah melakukan kesalahan dan pelanggaran, kami akan bersikap tegas dan telah

mengambil tindakan. Seperti halnya Kakanwil Jakarta Timur yang sudah dihukum dan dipindahkan ke Halmahera Utara atau Halmahera Selatan, dan itu sebagai hukuman. Kemudian ada 10 orang lagi anggota dan pegawai BPN yang ikut terlibat dan sudah kita berikan hukuman secara administrasi kepada yang bersangkutan”, jelas Sofyan (CnbcIndonesia: 2021). Hal demikian dapat diartikan bahwa pemerintah sudah mulai tegas dalam menangani pelanggaran disiplin dan berhak diapresiasi.

Kemudian terkait dengan situasi dan kondisi wabah penyakit Covid-19 di Indonesia saat ini, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan aturan ASN yaitu surat edaran Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Nomor 33/SE/2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Aparatur Sipil yang melakukan kegiatan ke luar daerah atau mudik. Selain itu, para aparat yang melaksanakan tugasnya dari rumah ataupun dari kantor harus melakukan absensi dan juga memberi laporan berupa foto aktivitas yang sedang dikerjakan kepada atasan dari instansi di tempat mereka bekerja. Pegawai yang tidak dapat membuat dan membuktikan laporan tersebut maka dianggap tidak jelas terkait kegiatan dan keberadaannya, dan akan dipanggil untuk ditindaklanjuti serta akan mendapatkan hukuman sesuai kebijakan yang berlaku (Ang, 2020).

Taufiqurokhman (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Kemanggisan Kecamatan Palmerah Jakarta Barat” berusaha mengungkap bagaimana penerapan disiplin pegawai terkait dengan pengurusan administrasi di kantor Kelurahan Kemanggisan Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian Eksplanatif dengan sekaligus melakukan pendekatan secara survey. Populasi yang digunakan dalam penelitiannya adalah pegawai kecamatan yang berjumlah 33 orang. Dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan: a) Dilihat dari aspek kepatuhan terhadap jam kerja, pegawai Kelurahan Kemanggisan sudah taat dalam hal kehadiran karena pegawai telah datang dan memasuki lingkungan kantor sesuai dengan ketentuan dan jadwal yang berlaku, b) Dilihat dari aspek kepatuhan terhadap pakaian kedinasan, belum semua pegawai Kelurahan Kemanggisan memakai pakaian kedinasan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan belum semua pegawai memakai atribut kedinasan, c) Dilihat dari aspek ketaatan dan tanggung jawab terhadap tugas, pegawai Kelurahan Kemanggisan sudah melaksanakan berbagai tugas-tugas sesuai dengan aturan kerja yang berlaku, ketepatan waktu, kualitas hasil pekerjaan yang baik serta pelayanan prima yang memberikan kepuasan masyarakat.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui terdapat beberapa poin yang dapat digunakan untuk melihat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Pertama, aspek kepatuhan terhadap jam kerja. Kedua, aspek kepatuhan terhadap pakaian kedinasan, Ketiga, aspek ketaatan dan tanggung jawab terhadap tugas. Rahardiansah (2017) juga melakukan penelitian yang berkaitan dengan penerapan disiplin kerja melalui pengadaan tunjangan kinerja pegawai di Kedepuitan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB Jakarta. Dalam riset tersebut metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif secara deskriptif. Adapun kesimpulan yang ditarik dari penelitiannya adalah pegawai BNPB khususnya lingkungan Kedepuitan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi tersebut memiliki tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah. Oleh karena itu penerapan disiplin

secara korektif dilakukan melalui sanksi yang sudah disepakati dan sesuai dengan aturan yang ada. Sedangkan penerapan disiplin melalui pemberian tunjangan kinerja pegawai di Kedeputan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi secara preventif telah dilakukan melalui pembinaan pegawai sekaligus sosialisasi mengenai peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Upaya penerapan disiplin tersebut antara lain dengan absensi menggunakan *fingerprint* dan manual apabila terjadi kerusakan pada mesin presensi, penggunaan pakaian dinas atau seragam harian pada waktu yang telah ditentukan.

Dilihat dari hasil penelitian Rahardiansah tersebut dapat diketahui bahwa di Kedeputan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB selain memberikan sanksi disiplin bagi para pegawai, penegakan disiplin juga dilakukan dengan memberikan sosialisasi peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketugasan dan kedudukan sebagai pegawai dan memberikan pembinaan kepada para pegawai agar lebih maksimal dalam bekerja. Selain itu pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai yang telah mematuhi dan melaksanakan aturan-aturan atau ketetapan yang digunakan dalam organisasi tersebut juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Motivasi seperti ini telah terbukti ampuh karena dorongan berasal dari dalam diri sendiri untuk mendapatkan sesuatu yang lebih yakni tunjangan kinerja, selain itu juga akan merasa kehilangan apabila tidak bisa mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih. Hal ini bisa diterapkan di lembaga/instansi/organisasi manapun selama organisasi tersebut mampu untuk memberikan tunjangan kinerja.

Sukmajadi (2019) dalam tulisannya mengatakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung percepatan perubahan mentalitas ASN yang profesional adalah dengan diadakannya Diklat yang berhubungan dengan materi Revolusi Mental. Diklat ini diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta, dengan melibatkan Pejabat Struktural Eselon IV, III serta staf potensial. Dengan harapan hasil dari Diklat tersebut para pegawai yang sudah mengikuti diklat dapat menerapkannya di lingkungan kerja dan memberikan contoh atau teladan perilaku baik kepada semua pegawai di lingkungan kerjanya masing-masing.

Ayu Zuhro Siswanti (2019) dalam skripsi berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta", dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa diadakannya diklat dan penerapan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta, artinya semakin tinggi pendidikan dan disiplin kerja yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya ketika pendidikan dan pelatihan tidak dibarengi dengan sikap disiplin pegawai maka kinerja pegawai juga akan menurun serta tidak maksimal. Dengan demikian hasil akhir penelitian tersebut dapat digunakan sebagai bahan masukan juga dan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya para ASN.

Syukron Sazly dan Winna (2019) dalam penelitiannya yang dilakukannya di Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat menyatakan bahwa ada hubungan positif dan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta

Barat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja maka akan dibarengi dengan meningkatnya kinerja pegawai. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi tidak bisa dianggap hal kecil dan dipandang sebelah mata. Disiplin kerja harus tetap bisa dilaksanakan secara terus-menerus agar dapat mencerminkan kinerja seorang pegawai yang baik guna meningkatkan kualitas pelayanan dan hasil kerja pegawai tersebut. Apabila disiplin kerja yang sudah baik tidak dipertahankan dan dijaga secara berkelanjutan maka kinerja pegawai akan menurun sehingga bisa mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang dikerjakannya. Maka dari itu berbagai upaya peningkatan disiplin pegawai harus diberikan secara berkelanjutan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana mestinya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan tinjauan penulis terhadap pembahasan dan literatur yang diuraikan di atas, maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa: Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menggunakan berbagai macam strategi dalam upaya menerapkan disiplin kerja kepada para ASN sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku serta kesepakatan yang telah dibuat. Namun dalam hal ini masih ditemui beberapa kasus tidak disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dari beberapa kasus yang ada telah diberikan sanksi hukuman disiplin sesuai dengan jenis dan tingkat kelalaian yang dilakukan oleh pihak ASN yang bersangkutan. Selain pemberian hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin, upaya Pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai ASN dengan memberikan apresiasi dan juga penghargaan kepada pegawai yang berprestasi serta memberikan peningkatan kapasitas pegawai berupa Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat) agar dapat bekerja secara maksimal. Upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah tersebut adalah suatu strategi yang dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kedisiplinan, yakni: memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berupaya menyelesaikan tugas secara tepat dan juga cepat, menegur dan/atau memberi sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan dan berbuat salah, memberikan pemahaman dan pengertian terkait hal yang belum diketahui dengan harapan dapat menghilangkan rasa ragu-ragu serta mengadakan pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain untuk menambah keterampilan dan rasa percaya diri pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ang, C. (2020). *DKI akan Beri Hukuman Disiplin bagi ASN yang ke luar Jabodetabek*. Megapolitan. Diunduh di <https://m.mediaindonesia.com/megapolitan/314282/dki-akan-beri-hukuman-disiplin-bagi-asn-yang-ke-luar-jabodetabek> tanggal 20 Juni 2021.
- Asri. (2019). Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuwasin. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*. 1(1): 15-32.
- Erni, S. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 8(3): 59-66.
- Harsono. (2011). *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Fokus Media.
- Haryanti, A. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara.
- Indonesia, CNBC. (2021). *Jreeng.. Terungkap Mafia Tanah di DKI, PNS ATR Terlibat*. CNBCIndonesia. Diunduh di <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210603110504-4-250243/jreeng-terungkap-mafia-tanah-di-dki-pns-atr-terlibat> tanggal 16 Juni 2021.

- Islam, A.M. (2019). Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dalam Perspektif Hukum Islam (Studi di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan). *Skripsi*. Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Jaffisa, T., Kadir, A., & Dumasari H. (2017), Peranan Camat dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan, *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 7 (1): 94-93
- Kartiningrum, E.A. (2015). Panduan Penyusunan Studi Literatur. Diunduh di <https://stikesmaiapahit.ac.id> tanggal 6 Juli 2021.
- Maimunah, S. Hamdie, A.N. & As'ad, M.U. (2020). Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tambarang Kecamatan Tapin selatan Kabupaten Tapin. Diunduh di [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=upava+meningkatkan+disiplin+kerja+aparatur+sipil+negara+di+kelurahan+tambarang&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=upava+meningkatkan+disiplin+kerja+aparatur+sipil+negara+di+kelurahan+tambarang&btnG=) tanggal 17 Juni 2021.
- Muzanny, M., Siregar, N., & Isnaini, I. (2019). Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 138-146
- Novika, S. (2020). *Deretan Kasus yang Bisa Bikin PNS Dipecat*. DetikFinance. Diunduh di <https://finance.detik.com/cpns/d-4855150/deretan-kasus-vang-bisa-bikin-pns-dipecat> tanggal 16 Juni 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.  
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prayoga, R. (2021). *241 ASN DKI mangkir pada hari pertama masuk kerja*. Antaranews. Diunduh di [http://m.antaranews.com/berita/2161742/241-asn-dki-mangkir-pada-hari-pertama-masuk-kerja?utm\\_source=antaranews&utm\\_medium=mobile&utm\\_campaign=related\\_news](http://m.antaranews.com/berita/2161742/241-asn-dki-mangkir-pada-hari-pertama-masuk-kerja?utm_source=antaranews&utm_medium=mobile&utm_campaign=related_news) tanggal 14 Juni 2021.
- Rahardiansah, T. (2017). Analisis Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Kedepuitan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB)). *Civil Service*. 11(1): 77-93.
- Sazly, S. Winna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*. 17(1): 77-83.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar maju.
- Siswanti, A.Z. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Sukmajadi, B. (2019). Peran Diklat Revolusi Mental Terhadap Peningkatan Profesionalisme ASN dalam Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Inovasi Aparatur*. 1(1): 30-38.
- Surat Edaran Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Nomor 33/SE/2020 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara.
- Syari, N., Warjio, W., & Kadir, A. (2019). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 156-164
- Taufiqurokhman. (2017). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Kemanggisan Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Public Administration Journal*. 1(2): 147-171.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.