



**Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan  
Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Aceh Timur**  
***Discipline Analysis of the State Civil Apparatus at the Human  
Resources and Human Resources Development Agency in  
East Aceh Regency***

**Muzanny<sup>1)</sup>, Nina Siti Salmaniah Siregar<sup>2)</sup> & Isnaini**

1) Pasca Sarjana Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area, Indonesia

2) Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Medan Area, Indonesia

3) Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

**Abstrak**

Tujuan di dalam penelitian ini adalah menganalisis disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur dalam hal disiplin waktu dan disiplin kerja dan apakah faktor-faktor yang menjadi hambatannya. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah menganalisis disiplin waktu dan disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur dan mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin waktu dan disiplin kerja aparatur sipil negara. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian yaitu disiplin waktu dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis membuat kesimpulan bahwa disiplin waktu dan disiplin kerja aparatur BKPSDM Aceh Timur secara umum sudah baik. Hambatan yang terjadi adalah domisili yang jauh, tidak mempunyai standar kerja baku, kewaspadaan kurang maksimal, belum semua memahami etika kerja. Beberapa hal yang disarankan lebih bekerjasama, memberikan hukuman terhadap pelanggaran, pengawasan kontinyu.

**Kata Kunci:** Analisis, Disiplin, Aparatur Sipil Negara

**Abstract**

*The purpose of this research is to analyze the discipline of the State Civil Apparatus at the Human Resources Development and Human Resources Development Agency in East Aceh Regency in terms of time discipline and work discipline and what are the obstacles. While the purpose of this study is to analyze the time discipline and work discipline of the state civil apparatus at the Human Resources and Human Resources Development Agency in East Aceh District and determine what obstacles are faced in improving the time discipline and work discipline of the state civil apparatus. The research method used is descriptive qualitative method, with a focus of research that is time discipline and work discipline. Based on the results of research and discussion the authors conclude that time discipline and work discipline apparatus BKPSDM East Aceh in general is good. Barriers that occur are distant domicile, do not have standard work standards, lack of maximum vigilance, not all understand work ethics. Some things suggested are more cooperative, give penalties for violations, continuous supervision.*

**Keywords:** Analysis, Discipline, State Civil Apparatus

**How to Cite:** Muzanny, Siregar N.S.S, Isnaini. (2020). Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2) 2020: 138-146.



## **PENDAHULUAN**

Dalam membentuk sosok Aparatur Sipil Negara yang profesional, bermoral dan bermental baik serta bertanggung jawab seperti yang telah dijelaskan di atas, banyak sekali permasalahan yang dihadapi terutama dalam mengontrol perilaku aparatur pemerintahan dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (Siregar, Nasution, Muda, 2017; Pulungan, 2011; Jaffisa, Kadir & Harahap, 2017). Perilaku dan atau perbuatan dari aparatur Aparatur Sipil Negara memaksa Negara dalam hal ini Pemerintah berpikir untuk dapat membuat suatu aturan main (regulasi) tentang bagaimana seorang Aparatur Sipil Negara dapat bekerja dan berperilaku (Marpaung, 2011; Ismail, Harahap & Kariono, 2018; Munthe, Warjio & Kariono., 2018).

Pemerintah dalam membuat regulasi untuk Aparatur Sipil Negara telah membuat produk hukum tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Peraturan Pemerintah ini mencabut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara. Di dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa, Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah “Kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Timur Tahun 2016 Nomor 4), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Pemantuan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan suatu proses yang panjang, penelitian berawal dari minat yang ada dalam diri seseorang dalam memahami fenomena tertentu yang kemudian

berkembang menjadi ide, teori, dan konsep. Untuk mewujudkan penelitian yang berawal dari minat tersebut dilakukanlah cara untuk mewujudkannya adalah dengan memilih metode yang cocok dengan tujuan dari suatu penelitian. Metode penelitian dalam hal ini berfungsi untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Penelitian ini bermaksud mengetahui dan menggambarkan tingkat disiplin aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Kabupaten Aceh Timur berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010.

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan responden adalah yang dianggap mempunyai informasi (key-informan) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Cara yang digunakan untuk menentukan informan kunci, maka penulis menggunakan "*stratified random sampling*" (Singarimbun dan Effendi, 2008) dengan asumsi yang menjadi tolak ukur strata yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur, maka yang akan dijadikan sumber data pada penelitian ini adalah:

1. Sekretaris BKPSDM
2. Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
3. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Aparatur
4. Kepala Bidang Informasi dan Kesejahteraan Aparatur
5. Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Namun, dalam penelitian ini juga tidak menutup kemungkinan untuk mengambil responden dari aparatur sipil negara yang sedang berinteraksi atau memiliki urusan dengan aparat BKPSDM Kabupaten Aceh Timur, oleh karena itu banyaknya responden sangat bergantung pada perkembangan di lapangan.

Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud teknik analisis data adalah: "Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan". Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data Deskriptif - Kualitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang parameter disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur yaitu, ketepatan waktu, kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis diterima oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Timur sebagai indikator dalam penilaian disiplin (Damanik, Dkk, 2018; Hidayat, Dkk, 2013; Nasution, Dkk, 2014; Efridawati, Dkk, 2015).

Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki tingkat kehadiran semakin baik, ketaatan kepada peraturan kerja semakin meningkat, selalu memperhatikan standar kerja dalam melaksanakan tupoksinya dengan bekerja secara hati-hati, cermat dan telaten, dan bersikap etis dalam bekerja dan jika salah satu atau keenam indikator

tersebut ada peningkatan menunjukkan bahwa adanya perubahan disiplin pegawai kearah yang lebih baik.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin adalah:

1. Pegawai yang selalu hadir sesuai dengan jam kerja, dimana mengacu pada Keppres No. 68 Tahun 1995 bahwa jam kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Aceh Timur adalah adalah 37,5 jam perminggu dengan 5 atau 6 hari kerja yang dimulai jam 7.30-16.00 Wib.
2. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang taat pada peraturan pemerintah, khususnya tentang peraturan disiplin pegawai khususnya mengacu pada Keppres No. 68 Tahun 1995, PP No. 53 Tahun 2010, PP No. 5 Tahun 2015 dan Permendagri No. 6 Tahun 2016. baik tentang jam kerja, dalam bekerja, cara berpakaian, etika, prosedur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta pencapaian kinerja.
3. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang taat pada standar kerja, artinya pegawai yang disiplin bukan hanya selalu hadir sesuai dengan jam kerja juga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar operating prosedur yang ditetapkan sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi, artinya pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selalu berhati-hati seseuai dengan aturan dan dapat mengatur penggunaan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan, terlebih lagi dalam pengolahan keuangan selalu berpedoman dengan Peraturan Menteri Keuangan dan aturan-aturan lain yang berlaku.
5. Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang dapat bekerja etis, artinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tetap menjaga ketertiban dan hubungan baik dengan rekan sekerja dan masyarakat umum yang dilayani karena Aparatur Sipil Negara adalah pelayan masyarakat, abdi negara. Selain itu bersikap jujur dalam berbagai hal sehingga kasus-kasus yang sedang marak khususnya KKN dapat dihindari.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan dalam suatu instansi dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Aceh Timur. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk begitu juga sebaliknya.

Dari tanggapan responden secara rata-rata bahwa keenam parameter tersebut merupakan parameter yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Disiplin mempunyai tujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidakhati-hatian, senda gurau, pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin mencegah permulaan kerja yang lambat dan berusaha mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai.

### **Disiplin Pegawai Berdasarkan Kehadiran**

Kehadiran merupakan indikator yang menjadi perhatian dalam menilai disiplin kerja pegawai dimana bisa dilihat dari pegawai yang selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini juga dijelaskan oleh Hasibuan (2013:193), bahwa pegawai yang disiplin adalah pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang disiplin tidak hanya hadir tetapi harus hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan berada ditempat kerja sampai waktu pulang kerja.

Tingkat kedisiplinan pegawai yang baik dengan indikator kehadiran bisa ditunjukkan juga dengan, bekerja dengan jam yang telah ditentukan, berada ditempat kerja pada saat jam kerja dan tidak meninggalkan tempat kerja kecuali dalam keadaan yang sangat penting dan selalu memanfaatkan waktu kerja yang ada untuk kebutuhan pekerjaan.

### **Disiplin Pegawai Berdasarkan Ketaatan Kepada Peraturan Kerja**

Peraturan juga merupakan faktor yang utama menjadi perhatian dalam menilai disiplin karena pegawai yang disiplin adalah pegawai yang taat pada peraturan kerja. Setiap instansi seperti halnya BKPSDM Kabupaten Aceh Timur, mempunyai peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Peraturan tersebut merupakan pedoman yang harus diikuti dan merupakan salah satu ukuran tingkat kedisiplinan pegawai.

Salah satu peraturan disiplin pegawai yang diterapkan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dan peraturan lain seperti pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi, misalnya tata cara persuratan dan arsiparis yang harus dipedomani maka pegawai bagian pelaksana persuratan yang disiplin adalah yang mampu membuat surat berdasarkan pedoman dan aturan persuratan yang telah ditetapkan. Hal ini juga dijelaskan oleh Singodimejo dalam Sutrisno (2009), mengatakan disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan disekitarnya. Hal ini juga didukung pendapat Hasibuan (2013:193), bahwa pegawai disiplin dapat diartikan jika mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ketaatan kepada peraturan kerja sangat mempengaruhi disiplin pegawai, pegawai yang tidak mengikuti peraturan kerja akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan instansi, karena tujuan tidak tercapai dengan baik, misalnya peraturan dalam penyaluran beasiswa, jika tidak mengikuti pedoman yang ditetapkan maka hasil atau tujuan disalurkan beasiswa tidak mencapai sasaran karena ada unsur lain yang diabaikan dan tupoksi-tupoksi lain yang harus benarbenar mengikuti pedoman khususnya masalah keuangan.

Dalam melaksanakan disiplin pada ketaatan kepada peraturan kerja bisa ditunjukkan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan pimpinan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada walau masih ada pegawai yang melanggar peraturan tapi bukan pelanggaran berat seperti laporan terlambat, pengetikkan surat yang tidak sesuai dengan atauran persuratan dan lain-lain. Hal ini bisa

dilihat juga dari tingkat pengawasan dari atasan yang baik, dalam 1 tahun terakhir ini tidak ada pegawai yang terkena sanksi pelanggaran kepada peraturan kerja.

Dari penjelasan di atas jelas bahwa ketaatan pada peraturan kerja sangat mempengaruhi tingkat disiplin seorang pegawai, karena pelanggaran terhadap peraturan kerja merupakan pelanggaran terhadap disiplin kerja yang mempunyai konsekuensi karena audit masalah sumber daya manusia yang pokok adalah masalah pelanggaran pada peraturan kerja.

### **Disiplin Pegawai Berdasarkan Ketaatan Pada Standar Kerja**

Standar kerja juga merupakan faktor yang menjadi perhatian dalam menilai disiplin karena pegawai yang disiplin adalah pegawai yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar. Setiap pekerjaan harus ada standar yang merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pegawai yang disiplin ditunjukkan pada salah satu kondisi dimana pegawai tunduk dan mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Hal ini juga dijelaskan oleh Soegeng Prijodarminto (1992), bahwa suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar memperhatikan standar kerja yang berlaku sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat diatasi.

Pegawai yang mampu menghasilkan output sesuai dengan standar menunjukkan pegawai yang disiplin, begitu juga sebaliknya, karena output yang tidak sesuai dengan standar akan berakibat tidak baik. Misalnya pengadaan atau pemberian bantuan meubeler dari BKPSDM Kabupaten Aceh Timur kepada sekolah-sekolah, maka output dalam bentuk meubeler harus sesuai dengan standar atau spesifikasi produk yang telah ditetapkan, jika tidak selain produk yang tidak cocok atau produk cacat maka pelaksana akan mendapat sanksi baik secara administratif maupun secara hukum karena pelanggaran disiplin. Hal ini sekarang banyak terjadi di berbagai instansi yang penyebab utamanya adalah produk tidak sesuai dengan standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan oleh pejabat berwenang.

### **Disiplin Pegawai Berdasarkan Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Tingkat kewaspadaan tinggi juga merupakan faktor yang menjadi perhatian dalam menilai disiplin karena pegawai yang selalu hati-hati dalam bertindak, penuh ketelitian dan menggunakan fasilitas kantor secara efisien dalam melaksanakan tupoksinya merupakan pegawai yang disiplin. Tingkat kewaspadaan tinggi perlu diperhatikan dan khususnya dalam menjalankan tupoksinya sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku.

Pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur tingkat kewaspadaan tinggi, sangat perlu diterapkan khususnya dalam pengolahan dana pendidikan, karena kurang hati-hati akan menyebabkan akan terjadi pelanggaran disiplin yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan pelanggaran hukum bagi pegawai sebagai pelaksana. Seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2009), bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dalam memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

### **Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Bekerja Etis**

Bekerja etis juga merupakan faktor yang menjadi perhatian dalam menilai disiplin karena pegawai yang ramah, saling menghargai dan menghormati, serta jujur dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan pegawai yang disiplin. Tujuan instansi tidak dapat tercapai jika tidak ada hubungan dan kerja sama yang baik antar pegawai, adanya pembagian tugas yang jelas, untuk itu setiap pegawai dituntut bekerja etis yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai.

Dengan Bekerja etis akan menciptakan suasana dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti yang dituntut pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur bahwa setiap pegawai harus dapat bersikap ramah, saling menghargai dan menghormati, serta jujur dalam berbagai hal, terkhusus dalam memberikan pelayanan prima baik kepada sesama rekan sekerja terlebih lagi pada masyarakat. Dengan bekerja etis maka diharapkan akan tumbuh dan melekat jiwa disiplin pada masing-masing pegawai. Hal ini juga dijelaskan oleh Sutrisno (2009), bahwa bekerja etis akan menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan positif, antara lain:

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun pada bawahan sekalipun.

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai diperlukan perhatian dan pengawasan yang khusus agar mendapatkan disiplin yang tinggi. Indikator disiplin kerja yang ada sangat mempengaruhi kinerja pegawai dimasa yang akan datang sehingga diharapkan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan pemerintah karena disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Peningkatan disiplin kerja pegawai adalah dengan pendekatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan, dimana pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para pegawai tidak lagi melanggar aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang telah dibuat dan disepakati. Selain itu juga hendaknya para pegawai dapat meningkatkan lagi disiplinnya dengan tujuan untuk memperoleh prestasi yang lebih tinggi dikantor. Usaha dalam mengatasi ketidak disiplin pegawai tersebut dapat dilakukan oleh pimpinan dengan menjalankan fungsi kepemimpinannya.

## SIMPULAN

Mengenai ketepatan waktu pegawai untuk masuk kantor yang mengacu pada Keppres No. 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah, kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Timur sudah cukup baik akan tetapi dapat dikatakan masih belum maksimal. Hal yang menjadi alasan dan yang paling sering diutarakan pegawai adalah terkendala dengan jarak domisili pegawai dengan kantor yang jauh sehingga menyulitkan bagi pegawai untuk datang tepat waktu. Terkait dalam hal kehadiran, tingkat kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Timur sudah cukup baik. Ini dapat ditunjukkan dengan pegawai bekerja dengan jam yang telah ditentukan, berada ditempat kerja pada saat jam kerja dan tidak meninggalkan tempat kerja kecuali dalam keadaan yang sangat penting dan selalu memanfaatkan waktu kerja yang ada untuk kebutuhan pekerjaan.

Mengenai ketaatan pada peraturan kerja, pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Timur sudah terlihat baik. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan pimpinan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada walau masih ada pegawai yang melanggar peraturan tapi bukan pelanggaran berat seperti laporan terlambat, pengetikkan surat yang terkadang masih belum sesuai dengan aturan persuratan. Ketaatan pada standar kerja yang dimiliki pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Timur sudah cukup baik, dilihat dari pegawai sudah mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar.

Tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh setiap pegawai pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur belum maksimal. Dilihat dari pegawai yang terkadang kurang memperhatikan dalam penggunaan peralatan kantor, misalnya lupa mematikan komputer setelah selesai bekerja, adanya berkas atau dokumen yang tertinggal dimeja tidak tersusun dengan rapi. Pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sudah menjaga ketertiban dan hubungan baik dengan rekan sekerja dan ASN yang dilayani. Ini dapat dilihat dari cara bersikap dan berkomunikasi yang baik, baik terhadap rekan kerja maupun ASN yang dilayani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifianto, C.D. dkk. (2013). Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui ISO 9001:2008 Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional II Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 1 No 3.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2008). *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Ismail, W.H., Harahap, R.H. & Kariono. (2018). Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*. 8 (1): 124-146.
- Jaffisa, T., Kadir, A. & Harahap, D., (2017), Peranan Camat dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan, *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)* 7 (1): 94-93
- Marpaung, H.W. (2011). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan, *Jurnal Administration Publik (Public Administration Journal)*, 1 (1): 29-50
- Mintzberg, H. (2003). *Structure in Five: Designing Effective Organization*. Engelwood Cliffs
- Moeljarto, T. (2000). *Pemberdayaan: Konsep, Implementasi dan Kebijakan*. Jakarta: CSIS.
- Munthe, S. Warjio & Kariono. (2018). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pada Penataan Kelembagaan Sekretariat Daerah. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA)*, 6 (1): 38-52.



- Musanef. (2007). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Pulungan, I., (2011), Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 1 (1): 82-101
- Rasyid, R. (2007). *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru*. Jakarta: Yasrif Watampone.
- Sinambela, L.P. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2005). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siregar, S., Nasution, I. & Muda, I., (2017). Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Padang Lawas. *PERSPEKTIF*, 6 (1): 18-24
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, A.W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan public
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik