

**PENERAPAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA SEKRETARIAT DPRK KOTA BANDA ACEH**

(Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah
No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Rinal Asdien Saputra

NIM. 170802162

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rinal Asdien Saputra
NIM : 170802162
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Banda Aceh, 09 Desember 1997
Alamat : Lhoknga, Aceh Besar

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar- Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Oktober 2023

Yang menyatakan,



RINAL ASDIEN SAPUTRA
NIM. 170802162

**PENERAPAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA SEKRETARIAT DPRK KOTA BANDA ACEH**

(Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah
No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh :

RINAL ASDIEN SAPUTRA

NIM. 170802162

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. S. Amirulkamar, MM., M.Si
NIP. 196110051982031007



Delfi Suganda, S.HI., LLM.
NIP. 198611122015031005

**PENERAPAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA SEKRETARIAT DPRK KOTA BANDA ACEH
(Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah
No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS)**

SKRIPSI

RINAL ASDIEN SAPUTRA

NIM. 170802162

Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (SI) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal : Rabu, 06 Maret 2024 M
25 Sya'ban 1445 H

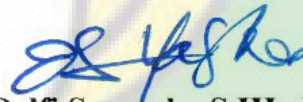
Banda Aceh,
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,



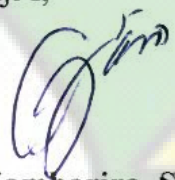
Dr. S. Amirulkamar, MM., M.Si
NIP.196110051982031007



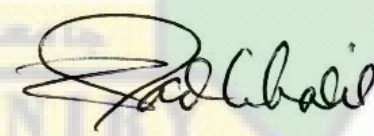
Delfi Suganda, S.HI., LLM
NIP. 198611122015031005

Penguji I,

Penguji II,



Cut Zamharira, S.I.P., M.A.P.
NIP.2017117904



Zakki Fuad Khalil, M.Si.
NIP.2019119001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Muji Mulja, S.AG., M.Ag.
NIP.197403271999031005

ABSTRAK

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat (4) dijelaskan bahwa “kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Penerapan Kedisiplinan ASN dan bagaimana Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memberikan sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRK. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh sebagian besar pegawainya sudah ikut menaati disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Hanya saja ada beberapa pelanggaran kecil (sanksi ringan) yang masih terjadi seperti terlambat masuk kantor dan tidak mengikuti apel. Adapun sanksi bagi pelanggaran disiplin PNS berdasarkan PP No.94 Tahun 2021 terbagi menjadi 3 yaitu: a. Hukuman Disiplin Ringan, b. Hukuman Disiplin Sedang, dan c. Hukuman Disiplin Berat. Berdasarkan hasil penelitian, ketiga hukuman tersebut memang ada sebagian sanksi apabila pegawai melakukan pelanggaran disiplin. Adapun sanksi yang diberikan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. ASN di Sekretariat DPRK Banda Aceh hingga saat peraturan terbaru ini ditetapkan dan dilaksanakan, belum ada yang memperoleh hukuman sedang maupun berat, hanya ada teguran ringan yang berupa teguran secara lisan dan teguran tertulis. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa penerapan sanksi membawa dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai.

Kata kunci : *Penerapan Disiplin, Aparatur Sipil Negara, Implementasi Kebijakan*

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sang pemilik dan penguasa sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat, kasih dan sayang-Nya kepada penulis, sehingga dengan petunjuk dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS)”.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti tidak luput dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun semua itu dapat peneliti selesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan dan pahala yang setimpal. Aamiin. Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti turut menyampaikan ribuan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Muji Mulia, M.Ag, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
3. Muazzinah, B.Sc., MPA. Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry .
4. Siti Nur Zalikha, M. Si, Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintah UIN Ar- Raniry.

5. Dr. S. Amirulkamal., M.M., M.Si yang telah banyak mengorbankan waktu dan tenaganya untuk membimbing peneliti serta selalu memberikan masukan dengan penuh kesabaran dan keiklasan.
6. Kedua orang tua tercinta yang mendukung saya tiada henti kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan mahasiswa seangkatan 2017 yang saling bekerja sama dan saling membantu, memberikan masukan untuk peneliti.
8. Dan terimakasih untuk diri sendiri yang telah sabar melewati semua ujian sampai dengan detik ini.

Banda Aceh ,22 November 2021

Penulis,

Rinal Asdien saputra

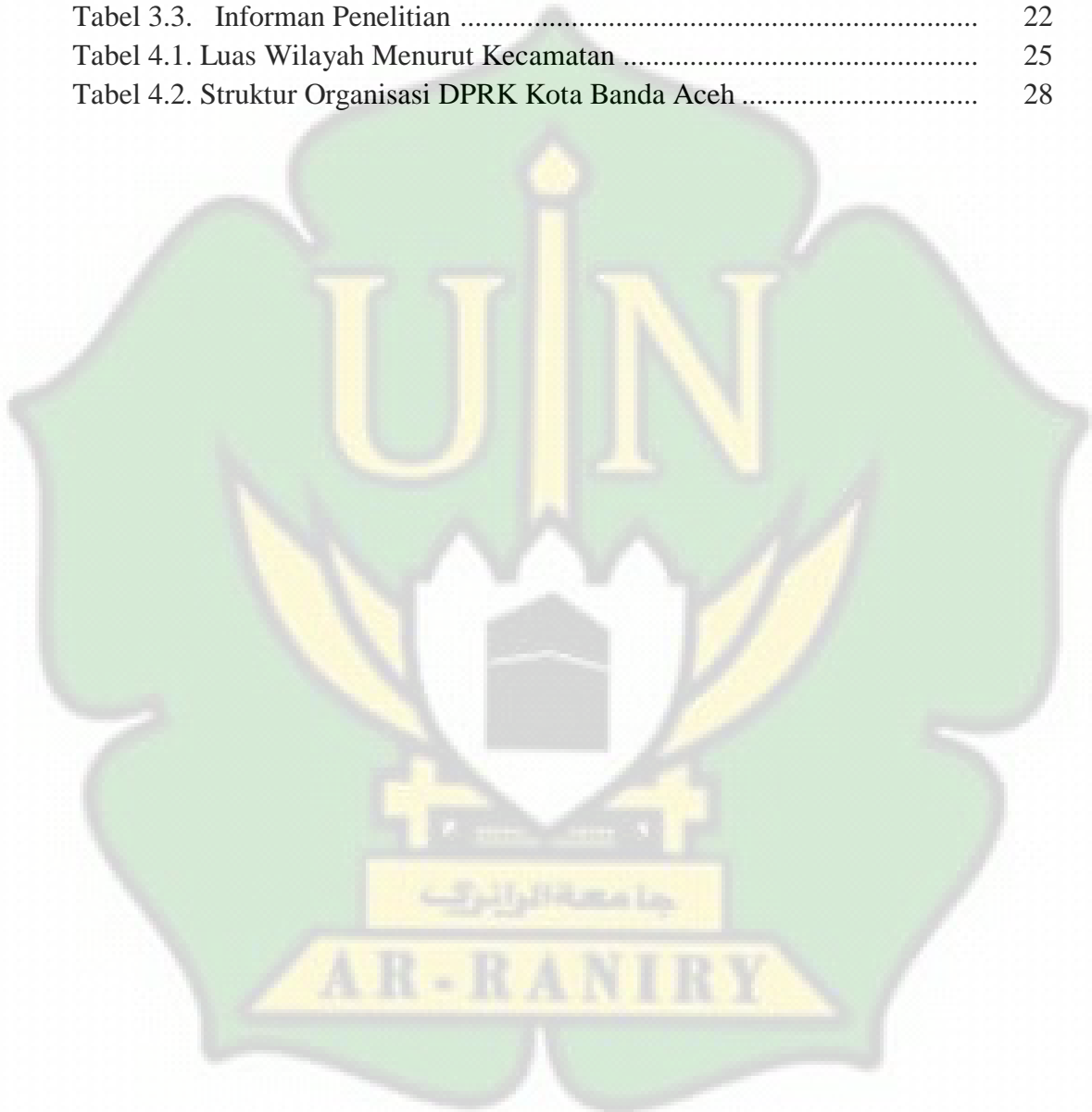
DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN LEMBAR ILMIAH	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SIDANG	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	7
1.3.Rumusan Masalah	8
1.4.Tujuan Penelitian	8
1.5.Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Teori Implementasi Kebijakan.....	10
2.1.2. Konsep Disiplin.....	14
2.1.3. Aparatur Sipil Negara (ASN).....	19
2.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2. Penelitian Terdahulu yang relevan.....	23
2.3. Kerangka Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	28
3.2. Fokus Penelitian.....	29
3.3. Lokasi Penelitian.....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5. Informan Penelitian.....	31

3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7. Teknik Analisis Data.....	34
3.8. Teknik Keabsahan data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1. Sejarah dan Gamabran Umum Kota Banda Aceh	37
4.1.1.1. Visi dan Misi Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banda Aceh.....	40
4.1.2. Struktur Organisasi DPRK Kota Banda Aceh	41
4.1.3. Tugas Dewan	41
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	44
4.2.1. Penerapan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh	44
4.2.2. Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin PNS di Sekretariat DPRK Banda Aceh.....	50
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61

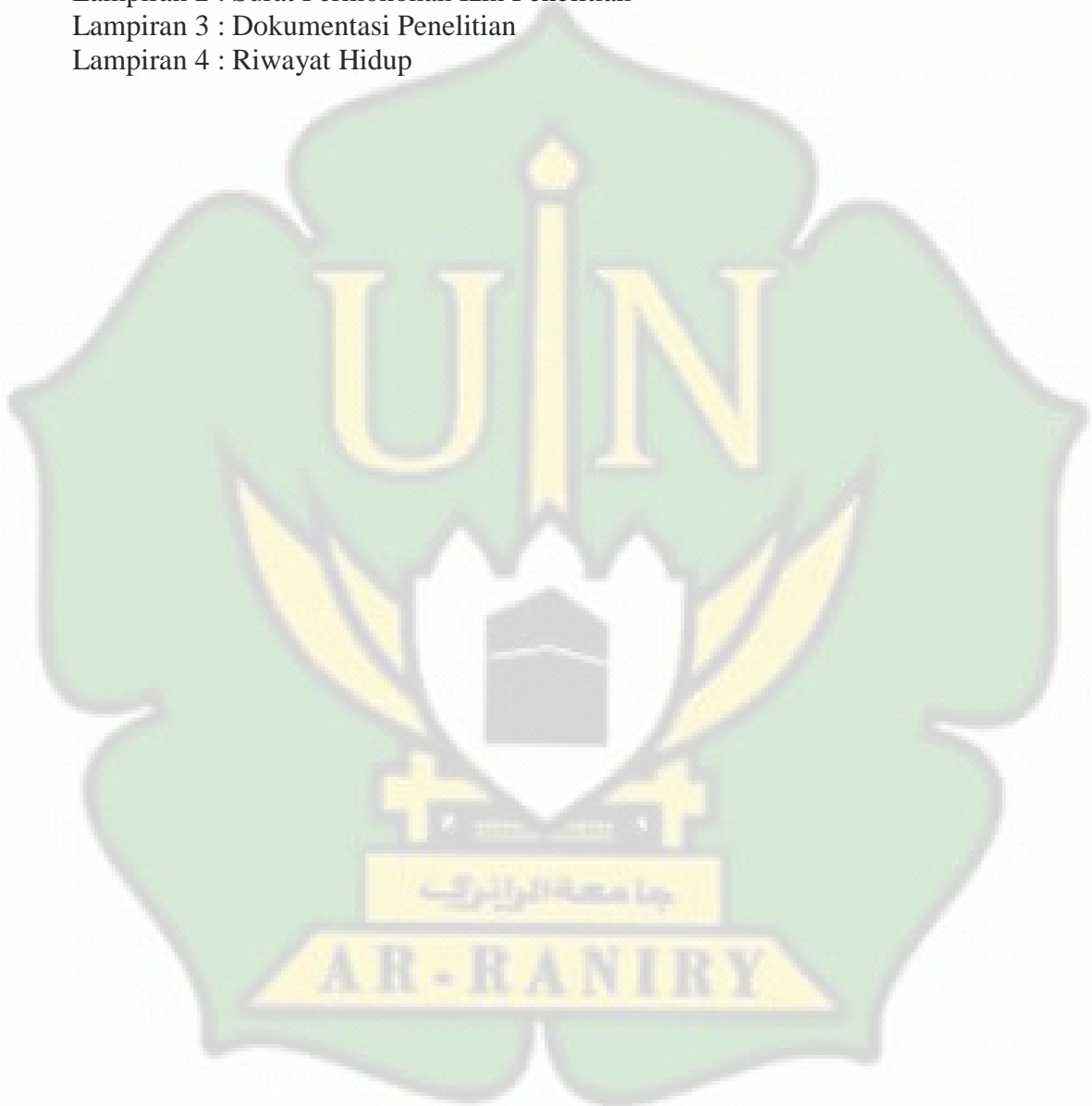
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Kerangka Berpikir	18
Tabel 3.1. Fokus Penelitian	20
Tabel 3.3. Informan Penelitian	22
Tabel 4.1. Luas Wilayah Menurut Kecamatan	25
Tabel 4.2. Struktur Organisasi DPRK Kota Banda Aceh	28



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fisip UIN Ar- Raniry
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 3 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4 : Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya aparatur negara sangat diperlukan karena mengingat status dan peran pegawai negeri sipil merupakan organisasi nasional yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional, maka pengembangan sumber daya organisasi nasional sangat diperlukan. Tujuan nasional yang tercantum dalam pembukuan UUD 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mewujudkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan social. Kemudian tujuan ini juga dapat dicapai melalui pembangunan negara yang terencana, terarah, realistis, selangkah demi selangkah, serius, efisien, dan efektif. Demi mewujudkan hasil yang baik dibutuhkan pegawai yang disiplin, antusias, dan bertanggung jawab atas didikasi penuh mereka, oleh karena itu, disiplin harus ditekankan kepada setiap pegawai dalam instansi pemerintah.

Disiplin merupakan salah satu kunci yang dapat mengantarkan individu, kelompok bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang diinginkan. Disiplin menjadi salah satu langkah untuk mewujudkan kinerja yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.¹ Hal yang sama juga berlaku untuk aparatur sipil negara (ASN).

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan diperlukan pembinaan untuk mewujudkan ASN yang penuh kesetiaan dan ketaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah yang bersatu padu, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab.²

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa “Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparat Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.³ Aparat Sipil Negara memiliki kedudukan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan nasional, sehingga kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara.

Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan Aparatur Sipil Negara Dalam instansi pemerintah, yang menjadi sorotan ialah Pegawai Negeri Sipil atau yang dikenal dengan PNS. Pegawai Negeri Sipil ialah pegawai yang bekerja di pemerintahan atau negara

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2013), hlm.193.

² Saddah, *Jurnal Implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil*, Volume XII No 2 Agustus 2015, hal. 231. Jia.stiaIanbandung.ac.id diakses pada 10 Desember 2022.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

yang telah diangkat sebagai pejabat Aparatur Sipil Negara oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat (4) menjelaskan bahwa “kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin”. Pelanggaran disiplin berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat (6) dijelaskan bahwa “ setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS, yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Sebagai Aparatur Sipil Negara harus disiplin dalam bekerja, disiplin yang paling penting ialah disiplin masuk kerja dan menaati waktu kerja yang telah ditentukan, terutama bagi pegawai negeri harus bekerja sesuai dengan peraturan. Hal ini dikarenakan disiplin waktu merupakan salah satu cara untuk mendapatkan hasil etos kerja yang baik.⁴

Undang-Undang No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 tersebut dijelaskan bahwa setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas, apabila berhalangan hadir wajib

⁴ Mhd.Khosiin, Skripsi, *Analisis Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Meranti*, 2013.

memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Herman berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya.⁵ Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi pemerintah mencapai hasil yang optimal.

Saat ini masih banyak ditemukan permasalahan mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh sebagian PNS selaku Aparatur Sipil Negara berupa keterlambatan jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Secara otomatis sikap seperti ini mencerminkan Aparatur Sipil Negara itu sendiri belum menyadari akan kewajiban sebagai abdi negara, yang masuk terlambat dan pulang mendahului (tidak sesuai dengan jam kerja). Perbuatan yang demikian berdampak pada penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

Sanksi disiplin yang diberikan sesuai dengan tingkatan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh aparatur sipil negara yaitu sanksi disiplin ringan, sedang dan berat. Sanksi disiplin ringan terdiri dari teguran lisan bagi ASN yang tidak masuk kerja selama lima hari tanpa keterangan yang jelas, teguran tertulis untuk ASN yang tidak masuk kerja selama enam sampai sepuluh hari kerja tanpa alasan yang jelas.⁶

Sanksi disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun bagi ASN yang tidak masuk selama enam belas sampai dengan dua

⁵ Herman, *Jurnal Pengembangan Model pembinaan Disiplin yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol. 2 No.2.*

⁶ Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Pasal 8 ayat (1).

puluh hari kerja dengan tanpa alasan yang sah, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun bagi aparatur sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama dua puluh satu sampai dengan dua puluh lima hari kerja, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun bagi aparatur sipil negara yang tidak masuk kerja selama dua puluh enam sampai dengan tiga puluh hari kerja tanpa alasan yang sah.⁷

Sanksi disiplin berat yaitu penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja selama tiga puluh satu sampai dengan tiga puluh lima hari kerja karena tidak dengan alasan yang sah. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi ASN yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja selama tiga puluh enam sampai dengan empat puluh hari kerja tanpa alasan yang sah, pembebasan dari jabatan bagi ASN yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama empat puluh satu sampai dengan empat puluh lima hari kerja, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN bagi pegawai yang tidak masuk kerja selama empat puluh enam hari kerja atau lebih tanpa alasan yang sah.⁸

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai wahana pembinaan aparatur, agar mampu menempatkan diri berdasarkan tugas pokok dan fungsi dalam

⁷ *Ibid*, Pasal 9 ayat (2).

⁸ *Ibid*, pasal 11 ayat (2).

menjalankan amanah dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh negara sesuai peraturan yang sudah ditentukan.

Kinerja merupakan hasil capaian kerja dari tugas-tugas atau jabatan yang dibebankan kepada pegawai atau karyawan berdasarkan skil, pengetahuan, serta peraturan atau visi dan misi yang telah ditetapkan agar mudah dalam mewujudkan tujuan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan dasar dari kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Meskipun telah ditetapkan peraturan-peraturan mengenai disiplin ASN terutama PNS di instansi pemerintahan, kasus pelanggaran kedisiplinan PNS masih sering terdengar di telinga kita. Baru-baru ini di Kota Banda Aceh sendiri, terdapat pula beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Pada tanggal 23 Agustus 2022, Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh melakukan penertibn Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak yang berada di warkop saat jam kerja di seputaran Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Dalam kegiatan razia yang dilakukan selama dua hari pada tanggal 22 dan 23 Agustus 2022 Stapol PP dan WH Aceh berhasil menjaring 4 orang PNS beberapa satuan kerja Pemerintah Aceh, 7 orang PNS dan 2 orang Tenaga Kontrak Kota Banda Aceh.⁹ Hal ini seharusnya bisa menjadi pembelajaran dalam meningkatkan pengawasan terhadap disiplin PNS secara lebih efektif, karena peraturan mengenai disiplin pegawai di Kota Banda Aceh pada dasarnya sudah dilaksanakan sejak tahun 2014.

⁹ <https://satpolppwh.aceh>, diakses pada tanggal 08 Desember 2022.

Peraturan yang mengatur mengenai disiplin pegawai diatas dikeluarkan dengan harapan supaya pegawai dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang baik, serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara. Namun kinerja aparat secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan masih adanya pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai negeri sipil yaitu faktor disiplin kerja, ini menjadi masalah penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.¹⁰ Oleh karena itu sangat penting bagi peneliti untuk melihat bagaimana penerapan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan Bagaimana Upaya Pemerintah Kota Banda Aceh dalam menjaga Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banda Aceh. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Belum sepenuhnya Disiplin PNS terlaksana dengan baik di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh.
2. Sanksi yang diberlakukan masih belum sepenuhnya efektif terkait pelanggaran disiplin PNS.

¹⁰ Mardi Astutik, Pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, Jurnal Bisnis, manajemen dan Perbankan, Vol 2, No. 2, ISSN 2338-4409, 2016, hlm. 142. Ojs.umsida.ac.id diakses pada 08 Desember 2022.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan proposal ini, yaitu:

1. Bagaimana Penerapan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh ?
2. Bagaimana Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memberikan sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRK Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengawasi Penerapan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh dalam masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
2. Untuk mengawasi Upaya Pemerintah Kota Banda Aceh dalam menjaga Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRK Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1.5. Manfaat Penelitian

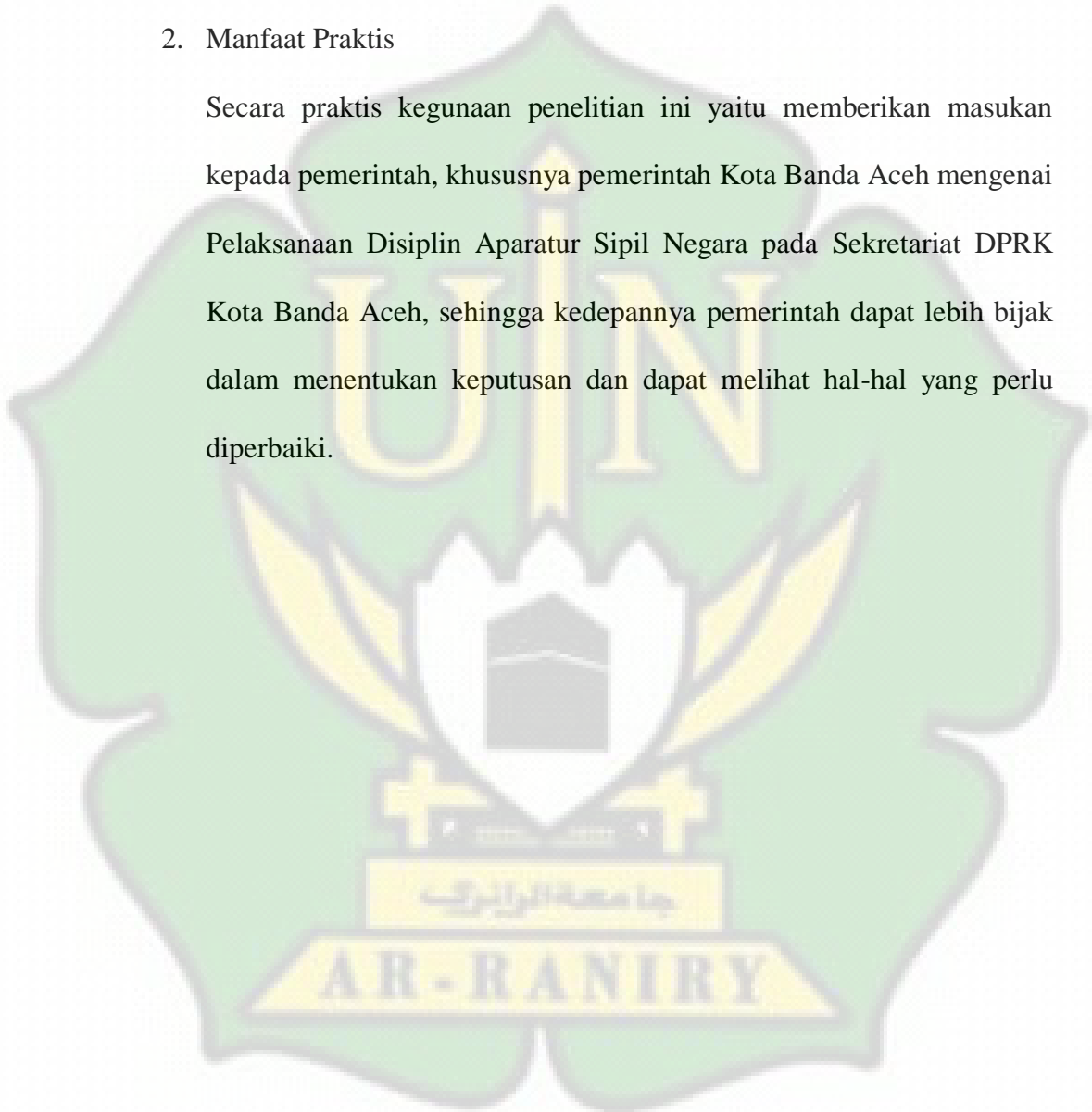
Adapun manfaat dari penelitian ini ada dua yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian studi ilmu Administrasi Negara terkait dengan Pelaksanaan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini yaitu memberikan masukan kepada pemerintah, khususnya pemerintah Kota Banda Aceh mengenai Pelaksanaan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh, sehingga kedepannya pemerintah dapat lebih bijak dalam menentukan keputusan dan dapat melihat hal-hal yang perlu diperbaiki.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat tercapai kebijakannya dan mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Menurut Budi Winarno, mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam waktu tertentu maupun dalam rangka mewujudkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Menurut Agustiono, Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.¹² Sedangkan kebijakan merupakan cara bertindak yang disengaja untuk menyelesaikan beberapa permasalahan. Menurut James E. Anderson memberikan rumusan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor

¹¹ Budi Winarno, *Kebijakan Publik (Teori dan Proses)*, Jakarta: Media Pressindo, 2008, hal. 146-147.

¹² Agustiono, *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*, [Http://kertyawitaradya.wordpress.com](http://kertyawitaradya.wordpress.com), diakses 2 September 2021, hal. 139.

(pejabat, kelompok, dan instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan.¹³

Sedangkan kebijakan adalah cara bertindak yang disengaja untuk menyesuaikan beberapa permasalahan. Menurut James E, Anderson memberikan rumusan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, dan instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan. Berdasarkan rumusan mengenai kebijakan pemerintah yang lebih lengkap yang ditetapkan oleh perserikatan Bangsa Bangsa (PBB), bahwa kebijakan adalah sebagai pedoman untuk bertindak.

Pedoman tersebut bisa yang berwujud amat sederhana atau kompleks, bersifat umum ataupun khusus, luas maupun sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat. Kebijakan dalam maknanya seperti mungkin berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak. Suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktivitas-aktivitas tertentu atau suatu rencana.¹⁴ Kebijakan merupakan segala perbuatan yang dikehendaki pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan yang dirumuskan dalam suatu kebijakan, untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai melalui program-program pemerintah. Setiap kebijakan negara tidak dapat dilepaskan dari tujuan keberadaan negara tersebut. Negara dengan segala fungsinya berhak untuk membuat atau tidak membuat kebijakan.¹⁵

¹³ Solichin, Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan Dari Formula ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, (Jakarta. PT. Bumi Aksara 2008) hlm 2 .

¹⁴ Arif Rohman, *Kebijakan Pendidikan: Analisis Dinamika Formulasi dan Implementasi*. (Yogyakarta: Aswaja Pressindo 2012) Hlm. 86.

¹⁵ Irianto, Yoyon Bahtiar . *Kebijakan Pembaruan Pendidikan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm, 34.

Implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn dimaksudkan sebagai keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan kepada pencapaian tujuan kebijakan yang telah ditentukan terlebih dahulu yakni tindakan-tindakan yang merupakan usaha sesaat untuk mentransformasikan keputusan kedalam istilah operasional, maupun usaha berkelanjutan untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang diamanatkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Implementasi kebijakan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan-jaringan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung yang dapat memengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat.¹⁶

Meskipun antara perumusan dan implementasi kebijakan, merupakan dua rangkaian proses yang saling berkesinambungan, implementasi kebijakan dapat dilihat sebagai proses menjalankan keputusan kebijakan. Wujud dari keputusan kebijakan ini biasanya berupa Undang-Undang, instruksi Presiden, Peraturan Pemerintah, Keputusan Pengadilan, Peraturan Menteri atau bahkan Peraturan Gubernur/Walikota/Bupati dan sebagainya. Implementasi adalah suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber yang termasuk manusia, dana dan kemampuan organisasional yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta (individu atau kelompok).

¹⁶ Solichin, Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2012) hal. 136.

Menurut Syukur dan Surmayadi menyebutkan bahwa ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu:

1. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan,
2. Target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan,
3. Unsur pelaksana (implementor) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.¹⁷

Implementasi melibatkan usaha dari pembuat kebijakan untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “Street level bureaucrats” untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (target group).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan dan sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.

¹⁷ Surmayadi, Nyoman. I (2005). Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: Citra Utama hlm. 79

2.1.2. Konsep Disiplin

Dalam berbagai tempat dan keadaan, disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Apalagi bila konteksnya adalah organisasi atau suatu lembaga pendidikan, sebab disiplin adalah hal yang sangat penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang ada.¹⁸

Zainuddin menjelaskan disiplin merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan yang baik, demikian itu bukan hanya patuh karena ada tekanan dari luar, melainkan kepatuhan didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan itu.¹⁹ Disiplin pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁰

¹⁸Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003) hal. 193-194.

¹⁹ Zainuddin Dkk, *Seluk Beluk Pendidikan AL-Ghozali*, (Jakarta:Bumi Aksara, 1991) hal. 83.

²⁰ Bejo Siswanto, Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2001), hal. 291

Mangkunegara mengatakan ada dua macam disiplin diantaranya yaitu:²¹

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan ataupun pedoman yang telah ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan. Di dalam disiplin korektif ini bagi pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, tujuannya yaitu untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, serta memberikan pelajaran kepada pelanggar.

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 129.

Indikator-indikator kedisiplinan

Adapun indikator disiplin menurut Alfred R.Lateiner adalah:²²

a. **Ketetapan Waktu**

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertip maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. **Pemanfaatan Sarana**

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadi kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. **Tanggung Jawab Yang Tinggi**

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

d. **Ketaatan Terhadap Aturan Kantor**

Karyawan yang memakai seragam kantor sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor.

²² Jundah Ayu Permatasari, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25 No.1, Agustus 2015, hal. 3 admsitrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. diakses pada 06 Desember 2022.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- a. Jam Kerja, Jam kerja adalah jam datang PNS ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.
- b. Izin PNS, yaitu PNS yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam dinas, baik untuk kepentingan dinas ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi PNS yang mengambil cuti.
- c. Absensi PNS, merupakan tingkat kehadiran PNS ditempat kerja yang diadakan instansi untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

Konsep Disiplin PNS untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang handal, profesional dan bermoral mutlak diperlukan penerapan penegakan disiplin sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Aparatur Sipil Negara untuk lebih produktif berdasarkan sistem prestasi kerja.

Adapun peraturan terbaru mengenai disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam

peraturan perundang-undangan.²³ Secara umum, pelaksanaan disiplin PNS berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021 meliputi 2 aspek, yaitu disiplin terhadap kewajiban dan disiplin terhadap peraturan perundangan. Adapun disiplin terhadap kewajiban dapat dilihat pada 2 indikator yaitu (a) indikator setia dan taat, serta (b) indikator melaksanakan kebijakan, sehingga untuk menilai disiplin pegawai dapat ditinjau dari kedua aspek tersebut.

Disiplin PNS sangat penting diterapkan dalam lingkup pemerintahan karena hal ini sebagai pedoman bagi para PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai Aparatur Sipil Negara yang melayani masyarakat, sehingga bagi para PNS yang melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga semua pekerjaan diharapkan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Berdasarkan PP No. 94 tahun 2021, terdapat 2 jenis sanksi terhadap pelanggaran Disiplin PNS yakni berupa Hukuman Disiplin Ringan, Hukuman Disiplin Sedang dan Hukuman Disiplin Berat.

²³ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2.1.3. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.²⁴

Menurut Musanef, pegawai adalah orang-orang yang melaksanakan tugas yang diimban dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau swasta. Dalam melaksanakan tugas tentunya diarahkan langsung oleh manajer sehingga dapat menghasilkan karya-karya yang sesuai dengan harapan suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta.²⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan beberapa fungsi dan tugas dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu:

- a. Pelaksana kebijakan publik, yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,

²⁴Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

²⁵ Rosdakarya Musanef, 2007, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung). Hal. 5

- b. Pelayanan publik, yaitu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa, maksudnya mempekat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam perusahaan dan organisasi memegang peranan yang sangat penting untuk mengelola, merencanakan, dan mengorganisir dalam lingkungan perusahaan membutuhkan orang untuk menjalankan prosesnya. Husein Umar menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.²⁶ Pengertian lain mengenai manajemen sumber daya manusia dapat dikemukakan oleh Hasibuan yang menjelaskan bahwa MSDM ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁷

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

²⁶ Husein Umar, *Riset SDM Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT SUN, 2005), hal.23.

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Grafindo: Jakarta, 2001,) hal.10

pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.²⁸ Secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

1. SDM adalah orang yang berkerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.
2. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

²⁸ Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. (Jakarta:Rajagrafindo Persada, 2006). Hlm 172.

3. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.

Berdasarkan keterangan diatas sumber daya menunjukkan bahwa dalam bekerja dilingkungan sebuah pemerintahan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Diantaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain-lain.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut, terlebih dahulu penulis melihat penelitian yang telah ada dan yang mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, agar memperoleh referensi yang jelas, serta menjadi pembeda

antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian yang relevan dengan kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Sara Yulis, (2019), Skripsi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat”. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan kedisiplinan aparatur sipil negara pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat belum sepenuhnya berhasil, disebabkan masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu kurangnya kesadaran dalam menjalankan aturan, kurangnya pengawasan, kurang tegasnya sanksi yang diberikan terhadap pelanggar di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat.²⁹
2. Ali Akbar dan Ria Fitri, (2018), Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, dengan judul “Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Jam Kerja Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum sesuai dengan peraturan yang berlaku, kurang pengawasan dari atasan dan kepentingan pribadi, dalam menjerumuskan hukuman disiplin terhadap pegawai negeri sipil yang

²⁹ Sara Yulis, *Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat*, Skripsi Mahasiswa Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Banda Aceh (2019).

terduga melanggar disiplin dalam jam kerja, berikan juga sanksi untuk atasan dimana tempat Pegawai Negeri Sipil itu bekerja.³⁰

3. Oka Tama Bagus Prayoga, (2018), Skripsi Tentang Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin pegawai pada kantor dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota tanjung pinang. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakdisiplinan pegawai antara lain, terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor sebelum waktu yang ditentukan, tidak menggunakan seragam yang ditentukan. Oleh karena itu, Penerapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 harus diterapkan secara optimal melalui langkah-langkah pensosialisasian secara intensif dan tepat sasaran, sehingga seluruh pegawai dapat memahami bahwasanya penerapan disiplin yang dilakukan adalah sebuah tindakan yang didasari oleh aturan hukum yang tetap.³¹

³⁰ Ali Akbar dan Ria Fitri, *Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Jam Kerja Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Banda Aceh*, Jurnal Bidang Hukum Kenegaraan, Vol, 2 No.1 Banda Aceh, 2018.

³¹ Oka Tama Bagus Prayoga, Skripsi, Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang, Fakultas Ilmu, 2018.

4. Yulita Rosalina, (2017), Skripsi Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Fakultas Syariah Dan Hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran betapa pentingnya kedisiplinan bagi aparatur negara sebagai pelaksana penyelenggara negara dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik karena tegak atau runtuhnya negara tergantung dari sumber daya manusianya yaitu aparatur negara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris. Hasil penelitian menunjukkan masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh aparatur negara sehingga memperburuk citra birokrasi negara indonesia dan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu diharapkan agar pimpinan memberikan sanksi kepada pelanggar, dan memberikan pembinaan khusus bagi pegawai untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan.³²
5. Rohana Thahier (2015) tentang “Kendala dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kendala dan solusi dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Di

³² Yulita Rosalina, Skripsi, Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Fakultas Syariah Dan Hukum, (2017).

Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sumber data dari kepustakaan dan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala dalam peningkatan disiplin PNS adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan PNS. Oleh karena itu, diperlukan adanya sanksi/tindakan secara tegas agar memberikan efek jera agar PNS lain tidak meniru ataupun melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.³³

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah, sama-sama meneliti mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam kinerjanya pada instansi pemerintahan. Sedangkan, Perbedaannya adalah dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS, yang mana peraturan tersebut merupakan peraturan terbaru yang saat ini sedang dilaksanakan. Selain itu daerah dan instansi yang dipilih sebagai lokasi penelitian pun juga berbeda. Sehingga diharapkan penelitian ini akan lebih mencerminkan bagaimana pelaksanaan disiplin PNS saat ini.

³³ Rhona Thahier, *Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat*, Jurnal Adminstrasi Negara, Vol. 21 No. 1, Diakses pada tanggal 15 November 2022.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara dari gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan dalam sebuah penelitian.³⁴Selain itu, kerangka berpikir juga dapat digunakan untuk memberikan jawaban pendekatan terhadap masalah yang ingin diteliti. Pemaparan kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



³⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Dilengkapi Dengan Metode R&D), (Bandung:Alfabeta, 2014). Hal. 65.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian sosial menggunakan format deskriptif kualitatif karena hasil yang diharapkan menuntut proses yang menjelaskan secara umum objek penelitian, yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu.³⁵ Dengan demikian, penelitian ini akan menjelaskan gambaran realitas dari masalah yang akan dideskripsikan oleh peneliti dengan menggunakan data-data yang ada.

Selanjutnya, Norman dan Yvonna dalam Hamid Patilima menyebutkan bahwa pendekatan kualitatif mempertimbangkan sudut pandang individu, mempelajari tekanan hidup sehari-hari, dan mengupayakan deskripsi yang beragam.³⁶ Sehingga dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mendapatkan data, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain.

³⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Kencana, Jakarta, 2007, hal.68

³⁶ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hal. 9

3.2. Fokus Penelitian

Tabel 3.1
Dimensi dan Indikator Penerapan Disiplin

Dimensi	Indikator
Kewajiban	a. Ketepatan Waktu b. Menaati Peraturan Perundangan

Sumber : PP No. 94 Tahun 2021 Pasal 3

Tabel 3.2
Dimensi dan Indikator Sanksi Pelanggaran Disiplin

No	Dimensi	Indikator
1	Hukuman Disiplin Ringan	a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas
2	Hukuman Disiplin Sedang	a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 persen selama 6 bulan, b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 persen selama 9 bulan, dan c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 persen selama 12 bulan.
3	Hukuman Disiplin Berat	a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, dan c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Sumber: PP No. 94 Tahun 2021 Pasal 8

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian yang sesuai dengan judul yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Moh. Daud beureueh Nomor 5, Kp. Baru, Kec

Baiturrahman, Kota Banda Aceh. Peneliti memilih lokasi tersebut karena belum pernah dilakukan penelitian mengenai penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banda Aceh.

3.4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.³⁷ Menurut Umi Narimawati data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.³⁸

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.³⁹ Pada penelitian ini peneliti menjadikan kajian pustaka berupa jurnal, buku, berita dan dokumentasi sebagai sumber data sekunder.

³⁷ Suryabrata, Sumardi. 1987. *Metode Penelitian*. (Jakarta : Rajawali). hlm. 93.

³⁸ Indah Pratiwi, Nuning. *Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Informasi*. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017.

³⁹ *Ibid.*, 94.

3.5. Informan Penelitian

Dalam melakukan penelitian dibutuhkan seorang informan untuk memperoleh informasi mengenai objek penelitian. Informan dalam penelitian kualitatif merupakan orang yang memahami tentang objek penelitian tersebut. Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu sampel yang ditetapkan secara sengaja oleh peneliti.⁴⁰ Menurut Spradley dalam moelong mengatakan informan harus memiliki beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan, yaitu :⁴¹

1. Informasi yang menyatu dengan suatu kegiatan yang menjadi sasaran penelitian
2. Informan masih aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran peneliti
3. Informan memiliki waktu untuk dimintai informasi
4. Informan dalam memberikan informasi berdasarkan fakta dan tidak diolah.

Berdasarkan kriteria informan menurut Spradley diatas, peneliti menentukan informan yang memenuhi kriteria tersebut. Informan yang peneliti temukan yaitu orang-orang yang masih terikat penuh didalam Sekretariat DPRK Kota BandaAceh. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini sebagaimana 5 (enam) orang sebagaimana terdapat pada tabel dibawah ini:

⁴⁰ Faisal, sabafiah. *Format-Format Penelitian Sosial*, (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017) hal.67.

⁴¹ Moelong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 165

Tabel 3.3.
Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah	Keterangan
1	Kepala Bagian Umum	1 Orang	Menyusun kebijakan penataan kegiatan Bagian Umum Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh
2	Sekretaris Dewan	1 Orang	Memberikan informasi terkait ASN selaku perwakilan dari Kepala Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh
2	Staf Bagian Umum	1 Orang	Melaksanakan penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis perencanaan dan program kerja pada Bagian Umum
3	ASN Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh	2 Orang	Yang melaksanakan tugas pokok dan Fungsi di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh
Jumlah		5 Orang	

Sumber: Data Diolah tahun 2022

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Wawancara adalah sebuah metode pengumpulan data yang membutuhkan komunikasi langsung antara peneliti dan subjek atau orang yang ingin diwawancarai. Menurut Lexy J. Moleong menjelaskan bahwa Wawancara merupakan suatu percakapan dengan tujuan-tujuan tertentu dan wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara berdialog, baik secara langsung maupun tidak langsung yang melibatkan antara pewawancara dengan narasumber.⁴² Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa wawancara merupakan metode pengambilan data untuk bertukar informasi melalui tanya jawab antara penyelidik dengan subyek atau narasumber tentang suatu objek tertentu.

2) Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan informasi lainnya dalam penelitian kualitatif adalah dokumentasi. Dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan merekam data yang sudah ada. Dokumentasi merupakan tahap pengumpulan data dimana dokumentasi dianggap mendukung dan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Hasil dari dokumen tersebut akan di gabungkan

⁴² Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal.4.

menjadi bahan penelitian peneliti untuk mengetahui hasil observasi dan wawancara agar hasil peneliti dapat dipercaya.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari data serta menyusun data serta menyusun data secara sistematis yang akan diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengkoordinasikan data kedalam beberapa katagori dengan menjabarkan ke dalam unit-unit, menghasilkan suatu yang baru, serta menata kedalam pola, serta memilih mana yang penting untuk dipelajari dan membuat suatu kesimpulan agar mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Sugiyono mengkategorikan ada tiga komponen pokok dalam melakukan analisis data yaitu: Reduksi data, Penyajian data dan Verifikasi data.⁴³

1) Reduksi Data

Reduksi data berarti meringkas, memilih hal-hal yang paling utama, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola kemudian menghapus hal yang tidak perlu. Oleh karena itu data yang direduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas dan akan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan dan pencarian data lebih lanjut bila diperlukan.⁴⁴

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), cet, IV, hal. 244.

⁴⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 89

2) Penyajian Data

Setelah direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan katagori atau kelompok yang dibutuhkan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (1984) menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the pas has ben naratif text*", yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.⁴⁵

3) Verifikasi Data

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal dan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

⁴⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 249

3.8. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memeriksa keabsahan data, yaitu teknik triangulasi. Untuk menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda dengan mengecek data ke sumber yang sama. Misalnya pengecekan data dapat dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pencatatan. Jika dengan teknik pengujian kredibilitas data menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti selanjutnya akan berdiskusi dengan sumber data yang relevan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.⁴⁶

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), cet, IV, hal. 274

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Gambaran Umum Kota Banda Aceh

Kota Banda Aceh merupakan salah satu kota yang berada di Aceh dan menjadi ibu kota Provinsi Aceh, Indonesia. Sebagai pusat pemerintahan, Banda Aceh menjadi pusat segala kegiatan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Kota Banda Aceh merupakan kota Islam yang paling tua di Asia Tenggara, dimana Kota Banda Aceh merupakan ibu kota dari Kesultanan Aceh. Banda Aceh sebagai ibu kota Kesultanan Aceh Darussalam yang berdiri pada abad ke-14 dan telah berusia 814 tahun (di tahun 2019). Berdasarkan naskah tua dan catatan-catatan sejarah, Kerajaan Aceh Darussalam dibangun di atas puing-puing kerajaan-kerajaan Hindu dan Budha seperti Kerajaan Indra Purba, Kerajaan Indra Purwa, Kerajaan Indra Patra dan Kerajaan Indra Putra (Indra Putri).⁴⁷

Sejarah duka Kota Banda Aceh yang masih nyata dalam ingatan adalah terjadinya bencana gempa dan tsunami pada hari Minggu tanggal 26 Desember 2004 yang telah menghancurkan sepertiga wilayah Kota Banda Aceh, dengan lebih dari 60 persen bangunannya hancur, dan ratusan jiwa penduduk menjadi korban bersama dengan harta bendanya. Bencana gempa dan tsunami ini dengan kekuaran 8,9 SR tercatat sebagai peristiwa terbesar sejarah dunia dalam masa dua abad terakhir ini.⁴⁸

⁴⁷<https://bandaacehkota.go.id/p/sejarah.html> (diakses 18 Maret 2019)

⁴⁸ibid

Letak astronomis Kota Banda Aceh adalah $05^{\circ}16'15''$ - $05^{\circ}36'16''$ Lintang Utara dan $95^{\circ}16'15''$ - $95^{\circ}22'35''$ Bujur Timur dengan tinggi rata-rata 0,80 meter di atas permukaan laut. Banda Aceh menjadi pusat segala kegiatan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Awal penetapan Kota Banda Aceh berdasarkan keputusan menteri pemerintahan umum dan otonomi daerah pada tanggal 9 Mei 1963 No. Des 52/143-43. Dan semenjak tanggal tersebut resmilah Banda Aceh menjadi nama ibu kota Provinsi Aceh Darussalam bukan lagi kutaraja.

Kota Banda Aceh memiliki sembilan Kecamatan dengan luas wilayah dan jumlah penduduk yang berbeda-beda.

Tabel.41.

Luas Wilayah Menurut Kecamatan

No	Kecamatan	Luas Wilayah (KM)	Persentase (%)
1	Meuraxa	7.26	11,83
2	Jaya Baru	3.78	6,16
3	Banda Raya	4.79	7,81
4	Baiturrahman	4.54	7,40
5	Lueng Bata	5.34	8,70
6	Kuta Alam	10.05	16,38
7	Kuta Raja	5.21	8,49
8	Syiah Kuala	14.24	23,21
9	Ule Kareng	6.15	10,02
Jumlah		61.36	100.00

Sumber: Data di olah tahun 2023

Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh merupakan unsur pelayanan terhadap DPRK yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRK dan juga secara administratif bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekrtaris Daerah.

Tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRK Banda Aceh adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli apabila diperlukan oleh DPRK sesuai denhan kemampuan keuangan daerah.

Di sekretariat DPRK Banda Aceh terdapat 40 orang Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 4.2.
Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRK
Kota Banda Aceh Tahun 2023

No	Pegawai	Jumlah PNS
1	Laki-Laki	18
2	Perempuan	22
	Jumlah	40

Sumber : Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh

4.1.2. Visi dan Misi Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banda Aceh

Visi

” Menjadikan Lembaga Perwakilan Rakyat yang terpercaya, kreatif, proaktif dan aspiratif”.

Misi

1. Menyelenggarakan fungsi legislasi secara proaktif untuk kepentingan masyarakat.
2. Menyelenggarakan fungsi anggaran dengan berorientasi pada pengalokasian anggaran untuk pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat.
3. Menyelenggarakan fungsi pengawasan secara bertanggungjawab dan bertanggung gugat.
4. Menyelenggarakan fungsi representasi rakyat dalam rangka membangun hubungan konstituensi dengan rakyat.
5. Membangun kelembagaan DPRK yang kuat dan mandiri dengan didukung oleh ketaatan anggota terhadap tata tertip dan kode etik.⁴⁹

⁴⁹ <https://dprk.bandaacehkota.go.id/> diakses pada tanggal 22 Februari 2023

4.1.3. Struktur Organisasi DPRK Kota Banda Aceh

Tabel 4.2.
Struktur Organisasi DPRK Kota Banda Aceh

No	Nama	Jabatan
1.	Tharmizi, SE, M. Si	Sekretariat Dewan
2.	Muslim, ST,MM	Kabag Umum Dan Keuangan
3.	Neta Farhas, SE	Kasubbag Umum
4.	Husni Hamid, SE, M.Si	Perencanaan Ahli Muda
5.	Yusnardi, S.STP, M.Si	Kabag Perundang-Undangan dan Persidangan
6.	Irfan Ishak, SH,MH	Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Muda
7.	Maulidar, SP, ME	Kabag Penganggaran dan Pengawasan
8.	Sari Narulita Nasution, ST, M.Eng	Analisi Pemantauan Peraturan Perundang-Undangan Legislatif Ahli Muda
9.	Rois Rinaldi, S.Pd.I	Analisis Anggaran Ahli Muda

Sumber: Profil Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh Tahun 2022

4.1.4. Tugas Dewan

Fungsi Dewan:⁵⁰

1. Legislasi (membuat peraturan) diwujudkan dalam membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah.
2. Anggaran (Budgetting) diwujudkan dalam menyusun dan menetapkan APBD bersama pemerintah daerah.
3. Pengawasan (Monitoring) diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang, peraturan daerah,

⁵⁰Ibid, diakses pada tanggal 22 Februari 2023.

keputusan kepala daerah dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Tugas dan Wewenang

Selanjutnya menurut UU No. 32 Tahun 2004 pasal 24, Tugas dan wewenang DPRK ditambah dengan:

1. Membentuk peraturan daerah yang dibahas dengan kepala daerah untuk mencapai tujuan bersama.
2. Menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama dengan kepala daerah.
3. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya, keputusan kepala daerah, anggaran pendapatan dan belanja daerah, kebijakan pemerintah daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah dan kerjasama internasional di daerah.
4. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian kepala daerah/wakil kepala daerah kepala menteri dalam negeri Republik Indonesia melalui Gubernur.
5. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah.
6. Meminta laporan pertanggungjawaban Kepala Daerah dalam pelaksanaan tugas desentralisasi.

7. Memilih Wakil Kepala Daerah dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Kepala Daerah.
8. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah.
9. Membentuk panitia pengawasan pemilihan Kepala Daerah.
10. Melakukan pengawasan dan meminta laporan KPUD dalam penyelenggaraan pemilihan Kepala Daerah.
11. Memberikan persetujuan terhadap rencana-rencana kerjasama antara daerah dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.⁵¹

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Penerapan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh

Kedisiplinan aparatur sipil negara sangat menentukan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang dikerjakan oleh seorang pegawai. Aparatur Sipil Negara juga menjadi panutan bagi masyarakat pada umumnya, dalam menjalankan tugasnya mereka harus benar-benar mampu bekerja secara profesional dan mengutamakan kepentingan negara serta mengesampingkan kepentingan pribadi.

Menurut para ahli yakni Leteiner & Levine, bahwa disiplin kerja Pegawai karyawan kantor/Instansi bisa disebut bagus, jika memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:⁵²

⁵¹Ibid, diakses pada tanggal 22 Februari 2023.

- a. Kepatuhan pegawai terhadap aturan mengenai jam kerja
- b. Kepatuhan Pegawai mengenai seragam kerja
- c. Kepatuhan Pegawai dalam mempergunakan serta merawat perlengkapan kantor
- d. Kualitas serta kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar
- e. Pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam pasal 1 dijelaskan bahwa “Disiplin PNS merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”.⁵³ Dalam menerapkan kedisiplinan ASN di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh ada beberapa faktor-faktor yang berpengaruh penting terhadap keberhasilan penerapan kedisiplinan aparatur sipil negara yaitu sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan dalam Ketepatan Waktu

Secara umum, disiplin kerja dapat dilihat jika pegawai datang dengan tepat waktu, berpakaian yang rapi, menggunakan peralatan kantor dengan baik dan cermat, dan menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang memuaskan sesuai dengan cara kerja yang ada. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yaitu

⁵² Pandipa, A. K. (2018), *Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso*, Jurnal Ilmiah Administratie, Vol.10 No. 1 Edisi Maret.

⁵³ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pasal 1 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil*.

salah satu kewajiban bagi setiap pegawai untuk datang tepat waktu dan bersikap tertib.⁵⁴

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, “Kewajiban PNS” dijelaskan dalam Pasal 3 yang menyatakan bahwa:

- a. PNS wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.⁵⁵

Sementara itu Kewajiban PNS yang dirumuskan dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang “Disiplin Pegawai Negeri Sipil” , terdiri dari:

- a. PNS Wajib menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, atau golongan;

⁵⁴Jundah Ayu Permatasari, Dkk, *Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No 1, 2015, hal 3.

⁵⁵Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pasal 1 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil*.

- d. Melaporkan dengan segera kepada atasan apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- e. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- g. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- h. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- i. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penetapan waktu kerja bertujuan agar pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 4 yang menjelaskan bahwa salah satu kewajiban Pegawai Negeri Sipil yaitu “Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”, artinya PNS wajib datang dan pulang tepat waktu, serta melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya, dan tidak berada ditempat umum bukan karena dinas”⁵⁶

Berikut wawancara dengan Bapak Tharmizi selaku Sekretaris DPRK Kota Banda Aceh mengatakan bahwa:

Untuk ketentuan jam kerja, istirahat dan jam pulang ikut sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu masuk di jam 08.00 pagi, istirahat jam 12.30-13.30, kemudian masuk kantor kembali di jam 13.30, dan pulang jam 17.30. karena kami disini ada beban kerja beda dengan kantor lain yang jam pulang itu di jam 16.45. Namun kalau masalah kehadiran, belum semua pegawai hadir dengan tepat waktu, kadang-kadang ada juga yang terlambat, begitu juga kalau istirahat dan pulang, kadang-kadang kalau

⁵⁶Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pasal 4 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil*.

ada keperluan istirahatnya juga cepat, seperti mau pergi jemput anak dan lainnya, jadi semua kembali ke pegawainya.⁵⁷

Kemudian dilanjutkan wawancara dengan ibu Neta Farhas sebagai Kasubbag umum di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh, yang menjelaskan bahwa:

Ketentuan jam kerjanya mengacu pada Peraturan Pemerintah dimana jam masuk kantor dimulai dengan apel jam 08.00 pagi, istirahat jam 12.30-13.30, kemudian pulang jam 17.30 karena kami disini ada beban kerja beda dengan kantor lain yang jam pulangya itu di jam 16.45. Namun kalau masalah kehadiran, semenjak berlakunya tunjangan kinerja semua pegawai datang dengan tepat waktu, tapi ada juga pegawai yang hadir tidak tepat waktu, kadang-kadang ada juga yang terlambat, dan yang terlambat itu nanti akan dihitung dan dipotong tunjangan kerjanya.⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa ketentuan jam kerja, masuk kantor, istirahat dan jam pulang ikut sesuai dengan Peraturan Pemerintah yaitu masuk di jam 08.00 pagi, istirahat jam 12.30-13.30, kemudian masuk kantor kembali di jam 13.30, dan pulangya jam 17.30, di DPRK kota Banda Aceh ada beban kerja makanya pulangya 17.30 beda dengan kantor lain yang jam pulangya jam 16.45. kemudian untuk pegawai yang hadir tidak tepat waktu nanti akan di potong tunjangan kinerja pegawai.

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Chairina Devi Rangkuti sebagai salah satu ASN di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh yang menjelaskan bahwa: “untuk jam kerja kami mengikuti peraturan yang ada masuk di jam 08.00 ikut

⁵⁷ Wawancara dengan Bapak Tharmizi pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Neta Farhas pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

apel, istirahat jam 12.30, masuk kantor lagi jam 13.30 kemudian pulang jam 17.30”.⁵⁹

b. Kedisiplinan dalam Menaati Peraturan

Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor, dengan memakai seragam kantor, menggunakan kartu identitas, dan juga wajib meminta izin apabila tidak masuk kantor. Ketaatan terhadap aturan kantor telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 ayat 4 yang berbunyi “PNS wajib menaati ketentuan peraturan perundang-undangan”.⁶⁰ Artinya setiap pegawai wajib menaati segala peraturan yang ada tentang disiplin. Hasil wawancara dengan Bapak Tharmizi selaku Sekretaris DPRK Kota Banda Aceh yang menjelaskan bahwa: “Semua pegawai yang ada di sekretariat DPRK Kota Banda Aceh wajib menaati semua peraturan yang telah ditetapkan baik itu mengenai jam kerja, absen, cara memakai seragam kantor, kemudian meminta izin apabila tidak bisa hadir, dll. Kemudian bagi yang pegawai yang melanggar tetap akan diberikan hukuman sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang telah ditetapkan”.⁶¹

Pada Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh juga telah ditetapkan jadwal apel setiap hari senin-kamis yang mana merupakan salah satu kewajiban bagi

⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Chairina Devi Ranguti pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

⁶⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pasal 4 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil* pasal 3 ayat 4.

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Tharmizi pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

pegawai, dimana kegiatan apel in merupakan salah satu fungsi pengawasan dan pengendalian sebagai sarana untuk menyampaikan informasi dan juga untuk persiapan diri pegawai secara fisik, kedisiplinan serta kesiapan dalam melaksanakan tugas. Informasi tersebut disampaikan dari hasil wawancara dengan ibu Neta Farhas sebagai Kasubbag umum di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh juga mengatakan bahwa:

Dalam menaati peraturan itu tergantung kepribadian masing-masing, kita sebagai seorang pegawai harus tau kewajibannya apa, dan tanggung jawab kita pasti mematuhi semua peraturan yang telah di tetapkan, seperti jam kerja masuk di jam 08.00 pagi mengikuti apel, kemudian istirahat jam 12.30, masuk lagi di jam 14.00, pulang nya jam 17.30, beda dengan kantor lain yang pulang kantor jam 16.45, dan wajib bagi pegawai apabila tidak bisa berhadir karena sakit atau halangan untuk meminta izin kepada pimpinan, apalagi sekarang sudah canggih jadi tidak mesti dengan surat melalui sms ataupun whatsapp juga bisa.⁶²

Hal yang sama juga dikatakan oleh ibu Naimah sebagai salah satu ASN di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh, yang mengatakan bahwa: “ kami sebagai pegawai disini pasti mengikuti semua peraturan dan melaksanakan semua tanggungjawab yang telah ditetapkan, seperti di jam 07.55 kita sudah tiba di kantor, ikut apelnnya jam 08.00 pagi, istirahatnya jam 12.30, masuk lagi jam 14.00 dan pulang nya jam 17.30. kemudian apabila ada berhalangan untuk tidak bisa masuk kantor kami akan meminta izin terlebih dahulu kepada pimpinan”.⁶³

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti pada tanggal 28 Februari 2023 bahwa kepala Subbagian yang ada di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh selalu memberikan arahan kepada pegawai mengenai kedisiplinan

⁶² Wawancara dengan Ibu Neta Farhas pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

⁶³ Wawancara dengan Ibu Naimah pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

dan program kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Apel yang dilakukan disetiap pagi merupakan kewajiban yang harus diikuti oleh semua Pegawai Negeri Sipil karena ini juga salah satu upaya yang dilakukan dalam membentuk disiplin kerja dan sekaligus memotivasi pegawai yang ada dilingkungan Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh.

4.2.2. Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin PNS di Sekretariat DPRK Banda Aceh

Pelanggaran disiplin merupakan setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Pasal 7 Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dijelaskan bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan yang telah diatur sebagai kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai seorang PNS akan dijatuhi hukuman disiplin. Sementara itu Hukuman bagi PNS yang tidak menaati aturan dirumuskan dalam pasal 8 mengenai Tingkatan Hukuman dan Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11 mengenai Jenis Hukuman dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari:

“Pasal 8”

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman Disiplin ringan,
 - b. Hukuman Disiplin sedang, atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Teguran lisan,
 - b. Teguran tertulis, atau
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 bulan,
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan,
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan,
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

“Pasal 9

- (1) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
- a. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit kerja;
 - b. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
 - c. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
 - d. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
 - e. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-perundangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
 - f. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja.
- (2) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:
- a. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;
 - b. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf f yang berdampak pada Unit Kerja berupa:

1. Teguran lisan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 2. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- c. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja; dan
- d. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja”

“Pasal 10

- (1) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) huruf b dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
- a. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi yang bersangkutan;
 - b. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - c. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - d. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf 3 e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - e. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - f. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan
 - g. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.
- (2) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:

- a. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf a, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- b. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- d. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- e. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf e yang dilakukan pejabat administrator dan pejabat fungsional;
- f. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f berupa:
 - 1) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 2) Pemotongan tunjangan kinerja 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 - 3) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- g. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan
- h. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.”

“Pasal 11

- (1) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
 - a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik

- Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja, instansi, dan/atau negara;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - c. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; dan
 - h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara.
- (2) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Psl 8 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:
- a. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;
 - b. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;
 - c. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya;
 - d. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d berupa:
 - 1) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak masuk Kerja tanpa alasan yang sah

- secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
- 2) Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; dan
 - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.
- e. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf i.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Tharmizi selaku Sekretaris DPRK Kota Banda Aceh mengatakan bahwa: “Ya ada teguran lisan ada juga teguran tertulis, biasanya yang teguran lisan itu langsung diberikan oleh atasannya jika bawahannya melakukan pelanggaran, seperti terlambat masuk kantor, kemudia 3 (tiga) hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa keterangan, sehingga pegawai ini dikenakan hukuman dalam tingkatan Hukuman Ringan”.⁶⁴

Pegawai yang terlambat masuk kerja mendapat Hukuman Disiplin Ringan dari atasan berupa Teguran Lisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di “Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dan ayat (2) huruf a”. Selanjutnya wawancara dengan dengan ibu Neta Farhas sebagai Kasubbag umum di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh yang menjelaskan bahwa:

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Tharmizi pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

*“ ya sanki yang sudah berlaku saat ini adalah berupa teguran lisan dari atasannya, tapi ada juga yang dapat teguran langsung kalau misalnya ada ASN yang sering terlambat masuk kantor ataupun sering ambil cuti, tetapi itu tahun lalu pernah ada ASN yang melanggar karena sering tidak masuk kantor jadi sanksinya yang pertama teguran lisan, karena masih mengulangi lagi kemudian dikasih teguran tertulis berupa Surat Peringatan (SP), sampai akhirnya dikeluarkan”.*⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Hukuman disiplin ringan merupakan jenis pelanggaran yang sering dilakukan oleh ASN. Pelanggaran ini sering terjadi karena terlambat masuk kantor, dan sanksi yang diberikan juga sesuai dengan Peraturan Pemerintah yaitu Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS, dimana sanksi yang diberikan untuk pelanggaran ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Dimana teguran lisan itu biasanya langsung diberikan oleh atasannya jika bawahannya melakukan pelanggaran, seperti terlambat masuk kantor.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Tharmizi selaku Sekretaris DPRK Kota Banda Aceh mengenai pemberian sanksi disiplin sedang yang mengatakan bahwa: “ untuk Hukuman Disiplin Sedang dan Hukuman Disiplin Berat kita tetap mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 8 ayat (3) yang telah berlaku yaitu pemotongan tunjangan kinerja, tapi hingga saat ini alhamdulillah tidak ada Pegawai yang melakukan pelanggaran dari disiplin sedang maupun Berat tersebut, kejadian itu pernah terjadi 5 tahun yang lalu.”⁶⁶

⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Neta Farhas pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Tharmizi pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh hingga saat ini telah memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS. Selanjutnya wawancara dengan Ibu Neta Farhas selaku Kasubbag Bagian umum di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh yang menjelaskan bahwa:

“dari yang kita lihat hingga saat ini semua pegawai yang ada di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh setia dan taat, mungkin hanya ada beberapa pelanggaran kecil seperti terlambat masuk kantor yang sebenarnya ini juga tidak dibenarkan tapi ada alasan sendiri, dan kalau untuk pelanggaran berat sejauh ini belum pernah ada yang melanggar, jadi saya kira kalau untuk kesetiaan dan ketaatan sudah cukup dapat dipercaya”⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh telah menerapkan disiplin pegawai dengan baik. Walaupun masih ada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin Ringan seperti terlambat masuk kantor itu tetap ada hukumannya yaitu teguran secara lisan maupun teguran secara tertulis, kalau untuk pegawai yang memperoleh hukuman sedang maupun berat hingga saat ini belum ada yang melakukannya jadi untuk kesetiaan dan ketaatan PNS di Sekretariat DPRK sudah cukup dapat dipercaya. Hal ini disampaikan oleh ibu Naimah sebagai salah satu ASN di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh, yang mengatakan bahwa: “ya terkait dengan melanggar aturan seperti telat masuk kantor dan itu ada hukumannya yaitu berupa teguran langsung dari atasan, dan untuk pelanggaran disiplin sedang dan disiplin berat alhamdulillah belum pernah ada pegawai yang melakukan.”⁶⁸

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Neta Farhas pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

⁶⁸ Wawancara dengan Ibu Naimah pada tanggal 28 Februari 2023 di DPRK kota Banda Aceh.

Kemudian dengan adanya sanksi-sanksi yang dijatuhkan kepada para pegawai pelanggar disiplin PNS diharapkan mampu mengoptimalkan disiplin pegawai di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh serta menjadi pedoman dan acuan dalam menentukan sikap agar tidak melanggar disiplin PNS, serta dapat menjadi efek jera bagi para pegawai yang sebelumnya pernah melakukan pelanggaran.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin menjadi salah satu alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dalam disiplin waktu. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa di Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh sebagian besar pegawainya sudah ikut menaati disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Hanya saja ada beberapa pelanggaran kecil (sanksi ringan) yang masih terjadi seperti terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel, tetapi untuk saat ini sudah sangat sedikit pegawai yang melanggar dikarenakan adanya aturan hukuman disiplin yang telah diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021.
2. Adapun sanksi bagi pelanggaran disiplin PNS berdasarkan PP No.94 Tahun 2021 terbagi menjadi 3 yaitu: a. Hukuman Disiplin Ringan, b. Hukuman Disiplin Sedang, dan c. Hukuman Disiplin Berat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa ketiga sanksi tersebut sudah diberlakukan pada Sekretariat DPRK Kota Banda Aceh apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, dan sanksi yang diberikan berdasarkan pelanggaran yang

dilakukan, tetapi hingga saat ini belum ada yang memperoleh hukuman sedang dan hukuman berat, hanya saja hukuman ringan yaitu hanya teguran yang berupa teguran lisan maupun teguran tertulis bagi pegawai yang sering telat masuk kantor.

5.2. Saran

1. Penerapan disiplin di sekretariat DPRK Kota Banda Aceh harus lebih ditingkatkan lagi, dengan cara memberikan arahan akan pentingnya kedisiplinan, dan dalam penegakan disiplin atasan harus lebih tegas dalam penjatuhan sanksi bagi pegawai yang terbukti adanya melakukan pelanggaran supaya tidak ada pegawai yang mengulangi kesalahan yang sama.
2. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran agar dapat berbenah diri, karena PNS merupakan contoh masyarakat maka perlu untuk disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Agustiono (2021) Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn, [Http://kertyawitaradya.wordpress](http://kertyawitaradya.wordpress).

Anwar Prabu Mangkunegara, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.

Budi Winarno (2008), Kebijakan Publik (Teori dan Proses), Jakarta: Media Pressindo.

Burhan Bungin (2007). Penelitian Kualitatif. Kencana, Jakarta.

Faisal, sabafiah (2017). Format-Format Penelitian Sosial. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hamid Patilima (2016). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta.

Hasibuan (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Bumi Aksara, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Husein Umar (2005). Riset SDM Dalam Organisasi. Jakarta: PT SUN.

Lexy J. Moleong (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P Hasibuan (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Grafindo: Jakarta.

Oka Tama Bagus Prayoga (2018). *Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang*, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

Mhd.Khosiin (2013). Analisis Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Meranti. UIN SUKA RIAU.

Sara Yulis (2019). *Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. Banda Aceh. FISIP UIN Ar-Raniry.*

Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminsitratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Solichin Abdul Wahab, (2008) *Analisis Kebijakan Dari Formula ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Solichin, Abdul Wahab (2012). *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R &D*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumardi. 1987. *Metode Penelitian*. (Jakarta : Rajawali).

Yulita Rosalina, (2017). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Fakultas Syariah Dan Hukum.

Zainuddin Dkk (1991). *Seluk Beluk Pendidikan AL-Ghozali*, Jakarta: Bumi Aksara.

B. Jurnal

Akbar Ali, Ria Fitri. (2018). *Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Jam Kerja Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Banda Aceh*, Jurnal Bidang Hukum UNSYIAH. Vol. 2 No.1.

Herman. (2008). *Pengembangan Model pembinaan Disiplin yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol. 2 No.2.

Indah Pratiwi. Nuning. (2017). *Penggunaan Media Video Call Dalam Tekhnologi Informasi*. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial Vol. 1 No 2.

Jundah Ayu Permatasari. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25 No.1.

Mardi Astutik. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, Jurnal Bisnis, manajemen dan Perbankan, Vol 2, No. 2.

Rhona Thahier. (2015). *Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat*, Jurnal Administrasi Negara, Vol. 21 No. 1.

Saddah. (2015) *Jurnal Implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil*, Volume XII No 2.

C. Sumber Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil.*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara.*



Dokumentasi Penelitian

Gambar 1.1.



Wawancara dengan Kepala Bagian Umum

Gambar 1.2.



Wawancara dengan Staf Bagian Umum

Gambar 1.3.



Wawancara dengan ASN Sekretariat DPRK Banda Aceh

