

**EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI BENGKULU**

Ahmad Dhani Ramadhan

NPP. 30.0438

*Asdaf Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: daniraamadhan@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *As a government apparatus, the State Civil Apparatus (ASN) is obliged to have work discipline and reliable service to the public, because this discipline and good service are the basis for a Civil Servant to have the expected performance. The problem raised in this research is how to implement the discipline of the State Civil Apparatus (ASN) at the Human Resources Development Agency of Bengkulu Province based on Government Regulation of the Republic of Indonesia number 94 of 2021 concerning PNS discipline, what are the obstacles in implementing the discipline of the State Civil Apparatus (ASN) at the Bengkulu Province Human Resources Development Agency based on Government Regulation of the Republic of Indonesia number 94 of 2021 concerning PNS discipline, and how to overcome obstacles in implementing State Civil Apparatus (ASN) discipline at the Bengkulu Provincial Human Resources Development Agency based on Government Regulations number 94 of 2021 concerning civil servant discipline.* **Purpose:** *The purpose of this study was to find out the implementation of ASN disciplinary enforcement at the Bengkulu Province Human Resource Development Agency, to find out the obstacles and how to overcome the implementation of ASN discipline in the Bengkulu Province Human Resource Development.* **Method:** *The research design used is qualitative with a descriptive method with an inductive approach.* **Result:** *The results of the research show that Government Regulation Number 94 of 2021 has been implemented at the Human Resources Development Agency of Bengkulu Province, but disciplinary violations are still found, obstacles in enforcing discipline are lack of supervision, lack of facilities and infrastructure, and the fading of employee discipline. Efforts to improve employee discipline are still being carried out in an effort to uphold ASN discipline. To Resolve this problem BPSDM Bengkulu Province should hold socialization of regulations related to discipline, improve internet networks, and hold employee mental development workshops.* **Conclusion:** *Based on the results of this study, it can be concluded that the enforcement of the discipline of the state civil apparatus at the Bengkulu Province Human Resource Development Agency has been quite effective, as can be seen from the regulations that have been enforced by the relevant agencies, but there are still unscrupulous employees who violate these regulations.*

Keywords: *effective, discipline, State Civil Apparatus*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sebagai aparatur pemerintahan maka Aparatur Sipil Negara (ASN), wajib memiliki yang namanya disiplin kerja, dan pelayanan kepada publik yang dapat diandalkan, karena disiplin dan pelayanan yang baik ini adalah dasar bagi seorang Pegawai Negeri Sipil untuk memiliki kinerja yang diharapkan. Masalah yang di angkat di dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS, bagaimana kendala-kendala dalam pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS, dan bagaimana cara mengatasi kendala- kendala dalam pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan penegakan disiplin ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, untuk mengetahui kendala dan cara mengatasi pelaksanaan disiplin ASN di Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. **Metode:** Desain penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. **Hasil/Temuan:** penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sudah diterapkan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, namun masih ditemukan pelanggaran disiplin, kendala dalam penegakan disiplin adalah kurangnya pengawasan, kurangnya fasilitas sarana dan prasana, dan luntarnya kedisiplinan pegawai. Upaya untuk membenahi disiplin pegawai masih terus dilakukan dalam upaya menegakkan disiplin ASN. Untuk Mengatasi BPSDM Provinsi Bengkulu sebaiknya mengadakan sosialisasi peraturan terkait disiplin, perbaikan jaringan internet, dan mengadakan workshop pembinaan mental pegawai. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penegakan disiplin aparatur sipil negara di badan pengembangan sumber daya manusia provinsi bengkulu sudah cukup efektif, terlihat dari peraturan yang sudah di tegakkan oleh instansi terkait, namun masih saja ada oknum pegawai yang melanggar peraturan tersebut.

Kata kunci: Efektivitas, Disiplin, Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai aparatur pemerintahan maka Pegawai Negeri Sipil (PNS), wajib memiliki yang namanya disiplin kerja, dan pelayanan kepada publik yang dapat diandalkan, karena disiplin dan pelayanan yang baik ini adalah dasar bagi seorang Pegawai Negeri Sipil untuk memiliki kinerja yang diharapkan. Disiplin kerja dan pelayanan public yang baik dari pegawai negeri sipil di sebuah organisasi pemerintahan, juga akan membantu organisasi pemerintahan tersebut memiliki penilaian yang baik di mata masyarakat. Menurut pendapat dari Thomas Gordon (1996:3) bahwa “Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan terus- menerus”

Perilaku dari disiplin dalam pekerjaan pada dasarnya adalah untuk menimbulkan kepekaan juga kesadaran bagi para pekerjanya guna melaksanakan tugas dan fungsi yang telah dibebankan kepada seseorang tersebut, yang mana pembentukan dari sebuah kepekaan itu tidak akan timbul secara sendirinya, oleh karenanya haruslah dicetak dan ditimbulkan melalui pendidikan, baik formal maupun

non formal, dan semangat yang ada pada jiwa setiap pegawai harus ditingkatkan dengan konsisten dan baik.

Namun saat ini yang terjadi adalah sebuah fenomena yang sangat memprihatinkan, pada kenyataannya masih ada saja temuan-temuan di lapangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak mengindahkan peraturan disiplin pegawai, padahal hal tersebut sudah jelas bahwa tindakan yang mereka lakukan ini tentunya dapat merusak bukan hanya moral dan perilaku mereka namun lebih jauh dari itu, dapat merusak semua tujuan yang ingin dicapai oleh bangsa kita secara keseluruhan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu aparatur pemerintah, abdi Negara, dan abdi masyarakat memiliki tempat yang sangat potensial perananannya dalam hal melaksanakan pemerintahan dan pembangunan yang baik. Tapi justru malah mereka mangkir dari hal tersebut. Mental dan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak disiplin dan tidak mencerminkan etos kerja yang tinggi seperti ini yang sangat sering terjadi di lingkup pemerintahan kita, hal ini juga tak terkecuali di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu yang akan menjadi lokasi atau locus pada penelitian kali ini.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan data di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, penulis mendapat gambaran bahwa masih didapati oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kesadaran akan disiplin yang rendah pada aturan hari masuk kantor, Terlihat dari data yang terdapat dalam lampiran 1 tersebut, jumlah pegawai yang pernah melakukan tindakan terlambat sebanyak 39%, jumlah pegawai yang pulang lebih cepat sebanyak 7%, angka ini tersebut didapat dari jumlah keseluruhan aparatur sipil negara yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Padahal dalam Peraturan Pemerintah yang terbaru No. 94 Tahun 2021 yang mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah tecantum dan disebutkan mengenai kewajiban serta larangan juga hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perilaku indisipliner Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terlampir pada data di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, menjadi tantangan tersendiri bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu untuk segera melakukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi masalah yang terjadi ini.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Penelitian Widya Eko Oktaviani (2019)

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di kantor camat gading cempaka Kota Bengkulu penelitian ini menggunakan metode kualitatif. lokasi atau locus yang di targetkan berbeda, pada penelitian itu juga Widya Eko Oktaviani juga lebih berfokus kepada bagaimana penerapan atau implementasi dari PP 53 tahun 2010 terhadap kesadaran disiplin dari pegawai di Kantor Camat Gading Cempaka Bengkulu. Sedangkan penulis kali ini lebih memfokuskan pada bagaimana efektivitas terhadap penegakan disiplin pegawai.

Penelitian Yulita Rosalina (2017)

Berjudul 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). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dalam penelitian tersebut, pada dasarnya memiliki karakter yang kurang lebih sama dengan yang telah dilakukan oleh Widya Eko Oktaviani yang memfokuskan pada implementasi atau penerapan, disini penulis

melakukannya dengan sedikit berbeda yaitu penulis menjadikan teori dari efektivitas sebagai acuan atau dimensi dalam melakukan penelitian.

Penelitian Resti Retno Sarining Isyanto (2019)

Berjudul Pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif. Dalam hasil penelitian, Resti Retno Sarining Isyanto meninjau serta memantau bagaimana pelaksanaan dari peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010, penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini bukan memfokuskan kepada regulasi yang ada tapi lebih kepada efektivitas dari adanya peraturan tersebut terhadap nilai nilai disiplin pegawai atau ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Persamaan ketiga penelitian diatas terletak pada metode penelitiannya yakni deskriptif kualitatif dan juga juga tema dari penelitain yakni berfokus pada disiplin. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokus dan tujuan penelitiannya. Sedangkan penelitian ini, berfokus pada pelaksanaan penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Adapun lokus dari penelitian ini adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

1.5. Tujuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang didapat berdasarkan teori efektifitas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2019:21), dengan melakukan analisis terhadap 4 dimensi yakni: Sumber Daya, dana, sarana dan prasarana, Jumlah dan mutu barang atau jasa, Batas waktu untuk menghasilkan barang dan jasa, Tata cara yang harus ditempuh. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti mengambil tempat penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari apa yang peneliti telah sampaikan sebelumnya, bagaimana penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, apa yang menjadi hambatan serta kendala yang ditemukan dalam proses penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, serta bagaimana pula upaya dan usaha usaha yang dilakukan untuk mengatasi dari kendala-kedala tersebut dalam penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. dengan berdasar pada teori efektifitas menurut Sondang P. Siagian (2019:21) mengenai ukuran efektivitas, antara lain: Sumber Daya, dana, sarana dan prasarana, Jumlah dan mutu barang atau jasa, Batas waktu untuk menghasilkan barang dan jasa, dan Tata cara yang harus ditempuh.

3.1 Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di BPSDM Provinsi Bengkulu

dengan berdasar pada teori efektifitas menurut Sondang P. Siagian (2019:21) mengenai ukuran efektivitas, antara lain: Sumber Daya, dana, sarana dan prasarana, Jumlah dan mutu barang atau jasa, Batas waktu untuk menghasilkan barang dan jasa, dan Tata cara yang harus ditempuh.

3.1.1 Sumber Daya, Dana, Sarana dan Prasarana

3.1.1.1 Sumber Daya Manusia

Dari wawancara dengan bapak Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menyebutkan, ketika membahas tentang masalah disiplin pegawai juga harus mengetahui bahwa ada beberapa jenis hukuman yang akan didapatkan oleh para pelanggar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya mengenai kewajiban dan apa saja yang tidak diperbolehkan untuk dilakukan beserta ketentuan sanksi apabila terbukti terjadi adanya pelanggaran. Maksud dari adanya penjatuhan hukuman disiplin ini pada dasarnya adalah untuk memberikan pembelajaran bagi para pegawai baik yang telah maupun belum melakukan pelanggaran sehingga dapat membatasi dirinya dalam berbuat sesuatu terutama segala sesuatu yang terkait disiplin. Secara jelas dan tegas dalam peraturan tersebut memuat segala sesuatu mengenai apa yang diperbolehkan maupun dilarang beserta sanksi terhadap ditemukannya indikasi pelanggaran.

Maksud dan tujuannya adalah agar menjadi pedoman dan acuan bagi penegak hukum yang nantinya akan menentukan penjatuhan sanksi bagi para pelanggar kebijakan. Selain itu adanya peraturan ini juga menjadi pembatas kewenangan bagi para penegak hukum dalam memberikan kebijakan, dalam mengambil sebuah keputusan tentunya harus dipertimbangkan klasifikasi ringan beratnya sebuah pelanggaran, jenis hukuman yang diberikan, serta dampak yang akan terjadi dari penjatuhann hukuman tersebut.

Disiplin atas kualitas pekerjaan adalah yakni, cara seorang pegawai menjalankan dan menuntaskan tugas serta kewajibannya dengan baik dan tepat waktu. Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah setiap sumber daya yang dianggap memenuhi spesifikasi yang sesuai dengan apa yang dimaksudkan dalam ketentuan perundangan, dilantik dengan pejabat yang berwenang kemudian diberikan tugas dan tanggung jawab untuk menjalani suatu kedudukan jabatan dan diberikan upah berupa gaji yang angkanya juga sudah ditentukan perundang-undangan.

PNS memiliki kedudukan sebagai seorang aparatur negara yang mengemban tugas sebagai seorang abdi negara serta memiliki kewajiban menjadi abdi masyarakat yang sudah melakukan sumpah atas kesetiannya terhadap Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, yang melakukan penyelenggaraan tugas pemerintahan serta pembangunan. Dengan kata lain seorang PNS sudah menyerahkan dirinya untuk turut dan taat atas keputusan pemerintah.

3.1.1.2 Anggaran yang Dikeluarkan Untuk Pembinaan Disiplin Pegawai

Dari jawaban wawancara yang telah peneliti lakukan ini dapat disimpulkan bahwa belum ada anggaran yang di keluarkan untuk khusus untuk pembinaan mental disiplin Aparatur Sipil Negara, namun kegiatan- kegiatan seperti capacity building rutin dilakukan untuk pegawai agar dapat belajar dari kegiatan tersebut. Bapak Kepala Sub bagian Keuangan Midan Zaldi, S.Sos, MM. juga menambahkan, sebenarnya kita sebagai Aparatur Sipil Negara ini sudah di ikat oleh aturan yakni harus disiplin. Dan juga karena anggaran kita yang terbatas, maka kita sebagai Aparatur Sipil Negara harus dengan sadar bahwa kita harus disiplin dan bertanggung jawab tanpa harus di anggarkan.

3.1.1.3 Tersedianya Sarana dan Prasarana

Dari sesi wawancara bersama bapak Kepala Sub Bagian Umum dan Perlengkapan ini dapat diketahui bersama bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu Menggunakan mesin fingerprint dan juga aplikasi absensi online yang bisa digunakan oleh pegawai untuk menunjang penegakan disiplin yang mana alat alat tadi dibantu oleh cctv yang selalu aktif dan terhubung langsung oleh petugas pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah agar tidak ada terjadinya kecurangan dalam melakukan hal ini. sarana dan prasarana yang ada di kantor Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu sudah cukup baik, hanya saja memang penggunaannya terkadang belum di maksimalkan dan kendala kendala lain seperti jaringan internet.

3.1.2 Batas Waktu Untuk Menghasilkan Barang atau Jasa

Dari hasil wawancara dengan Bapak Nolan Dahri, S.STP, M.Si di atas, di ketahui bahwa di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu ini untuk proses penegakan disiplin terkait dengan waktu. Baik itu waktu untuk masuk kerja, waktu untuk istirahat, dan juga waktu untuk pulang pegawai itu sudah diatur sedemikian rupa di dalam pedoman kerja mengikuti peraturan yang berlaku dan tentu memiliki standar operasional prosedur yang jelas.

Bapak Nolan Dahri, S.STP, M.Si menambahkan bahwa pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu memiliki prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan, sehingga tingkat disiplin dapat berjalan dengan baik. Adanya prinsip kerja yang diterapkan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu dapat membuat pegawai memiliki acuan untuk tetap selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja dan mengurangi pelanggaran dalam bekerja, sehingga tujuan dari adanya disiplin akan tercapai.

3.1.3 Tata Cara Penegakan Disiplin

dalam sebuah penegakan disiplin ada yang namanya disiplin preventif, disiplin preventif adalah jenis disiplin yang bersifat pencegahan, disiplin ini digunakan sebagai acuan seorang pegawai dalam melakukan setiap tindakan yang akan dilakukannya, pedoman dalam bekerja ini penting diketahui oleh pegawai guna meningkatkan disiplin mereka dalam bekerja.

Kenyataan yang ada di lapangan pada locus tempat peneliti melakukan penelitian kali ini di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu yakni, kantor ini juga memiliki pedoman kerja yang mana pedoman itu dijadikan acuan peraturan yang berlaku di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, mereka juga sudah mengikuti peraturan pemerintah terbaru terkait dengan disiplin pegawai No.94 Tahun 2021. Di sana terdapat Standar Operasional Prosedur yang jelas terkait dengan disiplin pegawai, seperti Jam masuk kantor, jam istirahat, dan jam pulang kerja, aturan beretika, aturan bekerja, dan hingga aturan berpakaian pun tidak luput dari peraturan tersebut.

Seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki sikap disiplin dapat dilihat secara langsung melalui bagaimana pegawai dapat menerapkan disiplin jam kerja yang baik guna untuk lebih mengoptimalkan diri dalam bekerja, dari hasil pengamatan serta penelitian peneliti di kantor ini bisa dikatakan cukup baik dalam menerapkan disiplin jam kerjanya. Cara mengukur disiplin kerja karyawan dikatakan bahwa pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu sudah cukup jelas, namun pada tingkat disiplin kerja pegawainya masih ada yang ditemukan seperti telat dalam masuk bekerja, tapi secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan tentang Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Bengkulu dengan menggunakan teori Efektivitas menurut Sondang P. Siagian (2019) ditemukan bahwa penegakan disiplin di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu sebetulnya sudah tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari apa yang sudah dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu untuk menegakan kedisiplinan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu juga sudah menerapkan pedoman kerja terkait disiplin yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Walaupun dengan adanya peraturan itu, masih ada saja oknum pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan tersebut. Namun sejauh ini pelanggaran yang dilakukan masih tergolong ringan dan masih dilakukan pendekatan persuasif dan teguran lisan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai indikator yang dibahas pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai Efektivitas Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu dengan menggunakan teori Efektivitas menurut Sondang P. Siagian (2019) maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Seperti yang sudah dibahas bahwa penegakan disiplin di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu sebetulnya sudah tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari apa yang sudah dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu untuk menegakan kedisiplinan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu juga sudah menerapkan pedoman kerja terkait disiplin yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Walaupun dengan adanya peraturan itu, masih ada saja oknum pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan tersebut. Namun sejauh ini pelanggaran yang dilakukan masih tergolong ringan dan masih dilakukan pendekatan persuasif dan teguran lisan.

2. Walaupun sudah berupaya menegakkan disiplin di lingkungan kantor, namun upaya tersebut dapat dikatakan belum maksimal dibuktikan dengan masih ditemukan kendala dalam proses penegakan sehingga menjadi penghambat dalam produktifitas kerja pegawai. Tentunya hal ni disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : kurangnya pengawasan yang di lakukan oleh organisasi yang berdampak pada berkurangnya kedisiplinan tersebut. Selain itu keterbatasan akan sarana prasarana yang kurang memadai juga berdampak pada menurunnya motivasi kerja, dan yang terakhir luntarnya kedisiplinan di lingkungan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

3. Dalam hal penanganan kendala yang dapat dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu diantaranya dengan fungsi pengawasan langsung dan tidak langsung dari atasan harus lebih dimaksimalkan, mengadakan sarana dan prasarana yang layak untuk menunjang proses penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara dan melakukan perawatan rutin terhadap fasilitas sarana dan prasana yang sudah ada di kantor, membangun lingkungan kerja yang bersahabat serta menyenangkan untuk seluruh pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Peneliti juga masih belum memiliki data dalam cakupan yang cukup luas dan terperinci. guna melihat penyelenggaraan efektivitas yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, untuk semua keterbatasan ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata penulis berharap agar penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi pengembangan efektivitas penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Seluruh pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, yang sudah banyak berpartisipasi dalam memberikan data dan informasi dalam penyusunan penelitian ini, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, Jhon W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penj. Achmad fawaid. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet 4. Jakarta : Salemba Empat
- Gordon, Thomas. 1996. *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. (Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Umum)
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

