

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pegawai tetap dalam Aparatur Sipil Negara (ASN). Mereka bertugas dalam instansi pemerintahan dan menerima gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku. Agar PNS dapat menjalankan tugasnya dengan optimal serta mengikuti arahan dari pejabat berwenang, diperlukan suatu sistem yang mengatur perilaku dan tata tertib mereka. Disiplin PNS berfungsi sebagai pedoman bagi setiap pegawai dalam menjalankan tugas serta mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan. (Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017)

Untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang kompeten, profesional, dan beretika, diperlukan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin demi menjaga ketertiban serta kelancaran tugas. Selain itu, peraturan ini juga berperan dalam mendorong aparatur sipil negara agar bekerja lebih produktif berdasarkan sistem karir dan pencapaian kinerja. Dengan diterapkannya peraturan yang mencakup tanggung jawab utama, diharapkan pegawai dapat bersikap disiplin secara sadar dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi pada terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. (Ppoerwadaminta, 2005)

Tantangan tidak hanya berasal dari masyarakat, tetapi juga dapat muncul dari dalam lingkungan pegawai negeri sipil itu sendiri. Kendala seperti rendahnya kualitas, ketidaksesuaian kompetensi, serta ketidakjelasan jalur karir dapat menghambat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Akibatnya, penempatan pegawai menjadi kurang efektif, yang berpotensi mengganggu jalannya pemerintahan dan

pembangunan serta menimbulkan kekecewaan di masyarakat. Disiplin mencakup kepatuhan, loyalitas, dan keseriusan dalam menjalankan tugas, harus tetap terjaga. Rendahnya kualitas pegawai sering tercermin dalam tingginya jumlah pelanggaran disiplin. Semakin banyak pelanggaran yang terjadi, semakin menurun kualitas pelayanan publik yang diberikan. (Liberti Pandiangan, 2019)

Tingginya jumlah pelanggaran disiplin di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi salah satu tanda menurunnya kualitas mereka. Disiplin yang baik berperan sebagai dasar dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Secara umum, kedisiplinan sejati tercermin dalam kebiasaan pegawai untuk datang tepat waktu, berpakaian rapi, menggunakan peralatan dengan bijak, menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan, serta mematuhi prosedur kerja yang berlaku di instansi atau perusahaan, disertai dengan semangat kerja yang tinggi. Terkait kinerja PNS, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Taufiq Effendi, mengakui bahwa masih terdapat berbagai kekurangan yang perlu diperbaiki. (Achmad Sudrajad, 2022)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 mengenai Penyelenggaraan Negara yang Bersih serta Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Untuk meningkatkan kedisiplinan PNS, pemerintah telah menetapkan regulasi khusus sebagai pedoman bagi setiap pegawai. Peraturan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, yang kemudian diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan selanjutnya disempurnakan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Implementasi aturan ini didukung oleh Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022, yang mengatur pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 terkait disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Achmad Sudrajad, 2022)

Dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berkualitas, Kota Padang telah menerapkan kebijakan yang sejalan dengan misi Gerakan Pemberdayaan dan Pengembangan Kantor Wali Kota Padang. Salah satu fokus utama adalah meningkatkan efektivitas pengelolaan pemerintahan yang transparan serta optimal dalam memberikan pelayanan publik. Selain itu, terdapat kebijakan prioritas yang diterapkan, seperti peningkatan efektivitas reformasi birokrasi, penguatan budaya kerja aparatur, dan peningkatan mutu layanan kepada masyarakat. Komitmen yang kuat dalam menjalankan reformasi birokrasi menjadi landasan utama bagi Pemerintah Kota Padang dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efisien.(Diskominfo, 2016)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang memiliki peran penting dalam pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Pelayanan yang disediakan meliputi penerbitan dokumen resmi seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Kematian, dan dokumen pencatatan sipil lainnya. Mutu layanan yang diberikan oleh Disdukcapil sangat bergantung pada disiplin dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi tersebut.

Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh PNS Disdukcapil Kota Padang terkait disiplin kerja. Beberapa permasalahan yang kerap muncul meliputi:

1. Keterlambatan dan Ketidakhadiran: Beberapa PNS sering datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa alasan yang jelas, sehingga mengganggu kelancaran operasional dan pelayanan kepada masyarakat.
2. Kurangnya Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP): Beberapa pegawai tidak menjalankan prosedur yang telah ditetapkan, menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelayanan publik.

3. Minimnya Pengawasan dan Penerapan Sanksi: Pengawasan internal terhadap disiplin pegawai masih lemah, sementara mekanisme penerapan sanksi belum berjalan secara optimal.
4. Kurangnya Sistem Penghargaan dan Motivasi: Belum ada sistem penghargaan yang efektif untuk mendorong disiplin dan kinerja optimal bagi PNS, sehingga motivasi kerja cenderung menurun.(Adri & Jumiati, 2019)

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah telah menerapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini bertujuan meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai dengan memperjelas kewajiban, larangan, serta sanksi yang berlaku. Implementasi PP No. 94/2021 di Disdukcapil Kota Padang diharapkan dapat:

- a) Meningkatkan kedisiplinan PNS melalui penerapan aturan yang lebih ketat dan penegakan sanksi yang tegas.
- b) Meningkatkan kualitas layanan publik agar lebih cepat, akurat, dan memuaskan.
- c) Membangun lingkungan kerja yang profesional dengan penerapan SOP yang konsisten serta pengawasan yang lebih efektif.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan seorang Pegawai Negeri Sipil di Sub Bagian Kepegawaian Dinas Dukcapil Kota Padang, terungkap bahwa terdapat berbagai tantangan serta masukan untuk meningkatkan penerapan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Dukcapil Kota Padang. Salah satu hal yang disoroti adalah pentingnya sosialisasi mengenai peraturan tersebut guna meningkatkan pemahaman pegawai terhadap aturan disiplin yang berlaku.(Sri Ratna, 2024)

Menurut pegawai tersebut, sosialisasi PP No. 94/2021 telah dilakukan melalui seminar dan workshop, yang berdampak pada meningkatnya pemahaman Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan ini. Selain itu, telah dilakukan penyesuaian terhadap SOP untuk menyesuaikan dengan ketentuan baru. Namun, masih terdapat kendala, seperti keterbatasan sumber daya yang menghambat pelaksanaan sosialisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan. Akibatnya, pemahaman dan penerimaan pegawai terhadap peraturan ini masih bervariasi. Selain itu, pegawai tersebut mengungkapkan bahwa pengawasan terhadap disiplin pegawai dilakukan melalui sistem absensi digital serta pemantauan langsung. Sistem pelaporan pelanggaran disiplin juga telah diperbaiki guna meningkatkan transparansi. Namun, Dinas Dukcapil masih menghadapi tantangan dalam menerapkan pengawasan yang efektif akibat keterbatasan jumlah personel dan sarana pengawasan yang tersedia. (Sri Ratna, 2024)

Hasil wawancara dengan seorang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Dukcapil Kota Padang mengindikasikan adanya peningkatan disiplin dan motivasi kerja di kalangan pegawai, meskipun sebagian masih merasa bahwa peraturan yang diterapkan cukup membebani. Pegawai yang pernah dikenai sanksi disiplin mengakui bahwa hukuman yang diberikan memberikan efek jera serta meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya menjaga disiplin.

Ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dapat membawa dampak negatif terhadap kualitas pelayanan publik. Beberapa dampak utama yang dapat diidentifikasi meliputi:

1. Penurunan Kualitas Pelayanan

Ketidakdisiplinan di kalangan PNS, seperti ketidakhadiran dan keterlambatan, dapat menghambat proses penerbitan dokumen

kependudukan seperti KTP, KK, Akta Kelahiran, dan Akta Kematian. PNS yang tidak mematuhi SOP berisiko memberikan pelayanan yang tidak konsisten dan berkualitas rendah. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pengeluaran dokumen penting yang berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, seperti pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan. Akibatnya, kepuasan masyarakat terhadap layanan menurun, yang pada gilirannya dapat merusak kepercayaan publik terhadap Disdukcapil.

2. Meningkatnya Keluhan dan Pengaduan Masyarakat

Seringkali, ketidakdisiplinan PNS memicu keluhan dari warga yang merasa dirugikan akibat pelayanan yang lambat atau tidak memadai. Disdukcapil pun harus menangani lebih banyak pengaduan, yang memerlukan waktu dan sumber daya tambahan, berdampak pada seluruh lembaga.

3. Efisiensi dan Produktivitas Menurun

Ketidakdisiplinan mengarah pada pembagian tugas yang tidak efisien, karena absensi atau keterlambatan PNS. Beban kerja menjadi tidak merata, di mana PNS yang disiplin harus menanggung beban lebih berat. Hal ini mengurangi produktivitas secara keseluruhan, dan PNS yang disiplin mungkin mengalami kelelahan atau stres akibat kelebihan beban, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

4. Peningkatan Biaya Operasional

Ketidakdisiplinan juga dapat menyebabkan penundaan dan pemborosan waktu, sehingga meningkatkan biaya operasional untuk menangani masalah yang timbul. Selain itu, biaya untuk pelatihan ulang atau perbaikan lainnya akan mengalihkan anggaran yang seharusnya digunakan

untuk meningkatkan layanan publik, namun terpaksa dialihkan untuk menangani masalah internal yang disebabkan ketidakdisiplinan.

5. Moral dan Motivasi Kerja Menurun

Ketidakdisiplinan yang tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan PNS yang disiplin, yang merasa usahanya tidak dihargai. Hal ini dapat menurunkan moral dan motivasi kerja PNS, berdampak negatif pada semangat kerja dan kualitas pelayanan. Kebiasaan ketidakdisiplinan yang dibiarkan berkembang akan menciptakan budaya kerja yang kurang sehat, di mana ketidakdisiplinan dianggap biasa tanpa konsekuensi yang jelas. (Sri Ratna,2024)

Implementasi PP No. 94/2021 di Disdukcapil Kota Padang menunjukkan adanya perbaikan dalam kedisiplinan dan kualitas pelayanan PNS. Namun, tantangan besar dalam sosialisasi, pengawasan, dan penegakan disiplin masih perlu perhatian lebih. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini melalui pengembangan sumber daya, teknologi, dan pendekatan yang lebih manusiawi, diharapkan peraturan ini dapat diterapkan lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pelayanan publik di Kota Padang.

Dalam Islam pelayanan administrasi dinamakan *Siyāsah Idāriyyah*, kualitas layanan dapat diukur melalui pencapaian kepentingan layanan itu sendiri. Salah satu ciri penting dari administrasi yang dicontohkan oleh Rasulullah adalah kesederhanaan dan kemudahan dalam menangani isu administratif. Masyarakat yang membutuhkan pelayanan mengharapkan kecepatan dan kesempurnaan dalam tugas yang dilaksanakan, sesuai dengan prinsip syarak. Untuk mewujudkan *ihsān* (kebaikan/kesempurnaan), prinsip-prinsip ini sangat penting diterapkan dalam pelayanan publik. Peningkatan kualitas sumber daya ASN harus mempertimbangkan kualitas kepentingan

layanan, dengan tiga indikator utama: kesederhanaan peraturan, kecepatan pelayanan, dan profesionalisme penanganan. Untuk mewujudkan hal tersebut, kedisiplinan yang profesional dari setiap pegawai sangat diperlukan. (Ahmad Sukardja, 2014)

Ketidakpatuhan PNS di Disdukcapil Kota Padang memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan, kepuasan publik, efisiensi operasional, dan semangat kerja. Oleh karena itu, penerapan dan penegakan peraturan disiplin yang tegas sangat diperlukan untuk memastikan layanan publik yang efisien dan efektif. Diharapkan penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dapat menyelesaikan masalah ini serta meningkatkan kinerja dan pelayanan Disdukcapil secara keseluruhan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengeksplorasi dan menganalisis sebuah studi yang berjudul **"IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDAFTARAN SIPIL KOTA PADANG"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis sajikan di atas, maka dari hal tersebut dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, pertanyaan penelitian yang akan diangkat oleh penulis adalah:

1. Bagaimana proses sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?
2. Bagaimana tingkat kepatuhan PNS terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Disdukcapil Kota Padang?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?
4. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?

1.4 Tujuan Penelitian

Seperti yang telah dipaparkan dalam pertanyaan penelitian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis proses sosialisasi dan pemahaman PNS terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
2. Mengukur tingkat kepatuhan dan efektivitas penegakan disiplin di Disdukcapil Kota Padang.
3. Mengidentifikasi tantangan dalam implementasi peraturan serta strategi mengatasinya.
4. Menilai dampak implementasi peraturan terhadap kualitas pelayanan dan motivasi kerja PNS.

1.5 Signifikansi Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi:

1. Bagi pelaku, terutama perangkat pemerintah, hasil penelitian ini akan menjadi cara pemerintah untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan perannya masing-masing.
2. Bagi keilmuan, penelitian ini akan menjadi referensi bagi penelitian yang akan membahas tentang penegakan disiplin terhadap PNS.
3. Bagi pengambil kebijakan, penelitian ini akan menjadi rujukan bagi pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil terkait dalam Penegakan terhadap Disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

1.6 Studi Literatur

Berdasarkan pengamatan penulis, isu-isu yang telah dibahas sebelumnya akan dirangkum dalam kesimpulan. Penulis akan mengungkapkan inti permasalahan yang telah didiskusikan, serta menggali aspek-aspek penting yang memengaruhi situasi yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. Penelitian oleh Amni Agus Putra Tahun 2013 mahasiswa Universitas Mulawarman Samarinda dengan judul "Kebijakan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara)" menunjukkan bahwa reformasi membawa harapan besar untuk pergeseran menuju pemerintahan yang lebih demokratis, transparan, dan akuntabel. Tata kelola pemerintahan yang baik memastikan adanya kesetaraan, penyesuaian, dan keseimbangan antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta.(Amni Agus Putra, 2013)
2. Penelitian oleh Arif Efendy Tahun 2022, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang yang berjudul "Kajian Hukuman Disiplin Sesuai Dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil" menyimpulkan bahwa ada berbagai jenis hukuman disiplin, pelanggaran

yang dapat dikenakan sanksi disiplin kepada PNS, serta upaya administratif yang tercantum dalam PP Nomor 94 tahun 2021.(Efendy, 2022)

3. Penelitian Muhammad Farhan Taruna mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wali Kota Administrasi Jakarta Selatan pada Tahun 2021 (Studi Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)" menyimpulkan masih adanya pelanggaran disiplin oleh PNS di kantor Wali Kota Jakarta Selatan. Meskipun sudah ada upaya yang efektif untuk mencapai Good and Clean Governance, pelanggaran tetap terjadi.(Muhammad Farhan Taruna, 2023)
4. Penelitian oleh Haerul Amri mahasiswa Alauddin Makassar dengan judul "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar menurut PP Nomor 50 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil" menyimpulkan bahwa tingkat disiplin PNS di Kota Makassar belum menunjukkan perbaikan signifikan setelah penerapan PP Nomor 50 Tahun 2010, dengan tingkat pelanggaran yang masih tinggi.(Herul Amri, 2019)
5. Penelitian oleh Ria Enes Santika Sakti mahasiswa UIN Sukmawati Soekarno Bengkulu yang berjudul "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Seluma menurut Siyash Dusturiyyah" menyimpulkan bahwa banyak PNS di Kabupaten Seluma yang melanggar aturan karena alasan yang tidak disengaja, seperti mengantarkan anak ke sekolah. Langkah yang diambil adalah memberikan peringatan kepada PNS agar tidak mengulangi pelanggaran.(Sakti, 2022)
6. Penelitian oleh Aji Pangestu mahasiswa Universitas Sriwijaya yang berjudul "Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan" menyimpulkan bahwa ada beberapa kendala dalam penegakan sanksi disiplin, termasuk sanksi yang tidak tegas, kurangnya sarana pengawasan, dan rendahnya kesadaran ASN.

Untuk itu, diperlukan sosialisasi lebih lanjut tentang peraturan disiplin, pemberian sanksi yang lebih tegas, dan peningkatan pengawasan terhadap ASN.(AJI PANGESTU, 2021)

7. Penelitian Prayuda Wistu mahasiswa UIN Riau dengan judul "Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pelanggaran Masa Cuti Bersama berdasarkan PP Nomor 94 tahun 2021 pada Balai Bahasa Provinsi Riau tahun 2020" menunjukkan bahwa setiap pelanggaran disiplin oleh PNS di Balai Bahasa Provinsi Riau dikenakan sanksi, meskipun pelanggaran ringan, sedang, maupun berat tetap diberi sanksi. Pada tahun 2021, pelanggaran jam kerja oleh PNS meningkat, terutama setelah cuti bersama pasca-Covid-19.(Wistu, 2021)

Meskipun semua penelitian di atas membahas penegakan disiplin PNS, fokus penelitian ini berbeda, yaitu lebih mendalami aturan disiplin ASN yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Prinsip ihsan dalam menciptakan kedisiplinan yang profesional.

1.7 Kerangka Teori

1. Implementasi

Implementasi adalah langkah yang diambil setelah setelah sebuah kebijakan telah diumumkan atau diundangkan, dimana kebijakan tersebut memberikan otoritas, keuntungan (benefit), atau hasil yang nyata, seperti program, kebijakan, atau output yang dapat dilihat (Handoyono, 202:43). Dalam implementasi kebijakan, beberapa faktor harus dipertimbangkan, prasyarat sebelum pelaksanaan kebijakan harus dipenuhi, Instrumen pendukung yang terdiri dari tindakan paksaan dan tanpa paksaan, serta ada pula faktor yang menggagalkan sebuah implementasi yang harus diperhatikan.(Suharto, 2008)

2. Disiplin

Disiplin berasal dari kata "disciple," yang berarti "belajar." Disiplin adalah suatu metode yang melatih dan membentuk individu untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Proses ini dapat membangun kesadaran individu dalam menjaga dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan mematuhi peraturan yang ada.

Menurut (Hasibuan, 2018) disiplin adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan pula bahwa disiplin kerja hadir karena didefinisikan dan dibuat oleh organisasi.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Zainal (2018, hlm. 599) yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

3. Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Profesi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (atau disingkat jadi Pegawai ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pemerintah atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Republik Indonesia, 2023)

Jabatan-Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Jabatan ASN terdiri atas: Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

- a. Jabatan Administrasi, yakni sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan administrasi terdiri atas jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana.
- b. Jabatan Fungsional, yakni sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional dan berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Fungsional dalam ASN. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
- c. Jabatan Pimpinan Tinggi, yakni sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintahan. (Afriani Haryanti, 2019)

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana cara membuat suatu penelitian ilmiah yang benar dan sistematis, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan reliabilitas hasil penelitian (Syahza, 202:141). Metodologi penelitian adalah upaya sistematis dan objektif untuk menyelesaikan suatu masalah atau menguji hipotesis melalui penggunaan metode ilmiah yang cermat dan teliti, dengan tujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data secara efektif dan berguna bagi kehidupan manusia.

Metode penelitian ini meliputi semua langkah yang dilakukan penelitian, mulai dari awal hingga akhir, dengan tujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dengan demikian, penelitian

ini dapat memberikan jawaban yang spesifik dan akurat terhadap pertanyaan yang diajukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang memiliki sifat deskriptif dan analisis. Penelitian kualitatif ini berfokus pada pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis data yang mendalam untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih rinci dan lebih akurat terhadap masalah yang diteliti. (Abu Bakar, 2021)

1.8.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan secara mendalam, dengan peneliti terlibat langsung di lapangan (field research), mencatat kejadian-kejadian yang terjadi, menganalisis laporan, dan memeriksa berbagai dokumen terkait. Penelitian ini berfokus pada implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

1.8.2 Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Sumber data Primer yakni data atau informasi yang didapat secara lisan menggunakan metode wawancara. Dalam hal ini, sumber datanya yakni Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah pendukung sumber data primer meliputi buku-buku, Artikel yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, dan juga skripsi dan jurnal yang berkaitan dengan objek masalah. (Marzuki, 2005)

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam

berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.(Manik, 2014). Data dikumpulkan melalui metode berikut:

- a. Observasi adalah proses pengamatan yang dilakukan secara sengaja terhadap fenomena sosial yang relevan dengan penelitian. Menurut Nasution, observasi melibatkan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara langsung, teliti, dan sistematis, bukan sembarangan, terhadap peristiwa yang terjadi di lapangan. Observasi juga berarti melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memahami secara dekat aktivitas yang dilakukan.
- b. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide dan mendapatkan informasi melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.(Sugiyono, 2014) Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti, serta ketika peneliti ingin memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden dengan jumlah yang terbatas. Teknik pengumpulan data ini berfokus pada laporan diri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi responden.
- c. Dokumentasi adalah data-data, hal-hal atau variabel berupa catatan buku, transkrip mengenai hal yang diteliti.

1.8.4 Analisis Data

Analisis data mencakup proses pengorganisasian dan penyusunan data secara sistematis. Analisis data menurut Miles dan Huberman (1992) dibagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Ketiga alur tersebut adalah, reduksi data, penyajian data, penarikan Kesimpulan.(Hardani, 2020)

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen lainnya perlu diolah untuk dapat dipahami dan disampaikan kepada pihak lain. Proses

ini termasuk mengelompokkan dan mengurangi data untuk menemukan bagian yang relevan, menyajikan data dengan memverifikasi validitas dan kredibilitasnya, dan menyimpulkan berdasarkan rumusan masalah penelitian. Setelah penelitian selesai, laporan hasil penelitian akan disusun dalam bentuk karya ilmiah.

- a. Pengurangan (pemilihan) dan pengelompokan data dilakukan dengan cara mengevaluasi kelengkapan data untuk mengidentifikasi bagian yang belum ada serta mengabaikan informasi yang tidak relevan dengan topik penelitian, yaitu Implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai di Kota Padang.
- b. Setelah tahap seleksi dan pengelompokan data, langkah berikutnya adalah menyajikan data tersebut dengan memeriksa keabsahan (kesesuaian) dan kredibilitas (keandalan) data tersebut dibandingkan dengan data lainnya. Jika data dianggap sah dan dapat dipercaya, maka akan disimpan.
- c. Kesimpulan yang diambil dari data berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan sebelumnya oleh penulis, kemudian disusun menjadi laporan hasil penelitian mengenai Implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.
- d. Setelah penelitian selesai, tahap selanjutnya adalah menyusun laporan penelitian yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah.