Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 24806-24820

Strategi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman (DPKP) Kota Serang

Rida Astuti Pratiwi[1], Ita Rosita Wahyiah[2], Luis Fiska Rahayu[3] , Malik Fatoni[4] , Mohamad Ikrom Arasid[5]

[1,2,3] Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bina Bangsa Jln. Raya Serang Jakarta – Penancangan Kota Serang

[1]ridhaap1007@gmail.com
[2]Ita.rosita.wahyiah@binabangsa.ac.id
[3]luis.fiska.rahayu@binabangsa.ac.id
[4]ton_bmd@yahoo.com
[5]mohamadikromarasid@gmail.com

Published: September , 2025

ABSTRACT

This research aims to describe the disciplinary enforcement strategies for Civil Servants (ASN) at the Department of Housing and Settlement Areas (DPKP) in Serang City, analyze the effectiveness of the preventive, corrective, persuasive, and repressive approaches applied, and identify supporting and inhibiting factors in its implementation. This study uses a descriptive qualitative approach with data collected through observation, in-depth interviews with seven informants, and documentation studies. The results show that the disciplinary enforcement strategy at DPKP Serang City refers to the four approaches formulated by Nawawi's theory, but its implementation is not yet optimal. The preventive approach is not fully internalized, the corrective approach is often inconsistent, the persuasive approach lacks a formal reward system, and the repressive approach is hindered by bureaucratic procedures. Supporting factors such as exemplary leadership and the use of digital attendance systems help promote discipline, while obstacles include tolerance of minor violations, a weak reward system, and the lack of continuous training. This research recommends improving the disciplinary system by strengthening the role of leaders as role models, renewing disciplinary policies, and implementing a fair and consistent reward and punishment system to foster a sustainable culture of discipline.

Keywords: Discipline Enforcement, Civil Servants, Strategy, Housing and Settlement Office, Serang City

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan bernegara sebagaimana termasuk dalam Undang-Undang Dasar 1945, dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang Professional memiliki kompetensi-kompetensi tertentu agar mampu melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu yang diemban dengan efektif dan efisien.

Untuk membentuk karakter ASN yang profesional dalam mewujudkan masyarakat madani, maka sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan masa percobaan selama 1 tahun kepada Calon Pegawai Negeri Sipil. Masa percobaan tersebut berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS merupakan salah satu bagian dari masa percobaan

yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 34. Kegiatan Latsar CPNS ini mengedepankan penguatan nilai-nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS.

Adanya pelatihan dasar bagi CPNS serta prajabatan CPNS sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatus Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Kepala LAN nomor 38 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan Diklat Prajabatan golongan III bertujuan membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas professional netral dan bebas dari intervensi politik bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat yang belum optimal.

Mengingat bahwa aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan tulang punggung dalam penyelenggaraan pemerintahan. Profesionalisme dan kedisiplinan ASN menjadi kunci utama dalam tercapainya pelayanan publik yang optimal.

ASN dituntut untuk memiliki integritas tinggi, disiplin, serta mematuhi aturan dan etika birokrasi yang berlaku. Untuk itu ASN dituntut untuk memiliki jiwa profesionalisme serta kedisiplinan dalam bekerja. Namun demikian, fenomena pelanggaran disiplin oleh ASN masih sering terjadi di berbagai instansi pemerintah, Mental pegawai ASN masih belum kuat, Etika dan moralitas masih rendah (ditandai dengan masih maraknya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) serta kualitas SDM aparatur yang belum memadai dan belum mencapai standar professional institusi/lembaga pemerintah sebagai salah satu bentuk organisasi agar mampu mencapai keberhasilan sangat tergantung pada sumber daya manusiannya dalam hal ini "Aparatur" yang mewakilinya yang tidak dapat dipegang oleh sembarang orang.

Berdasarkan pernyataan diatas maka momentum yang paling tepat untuk mentransfer ilmu pengetahuan serta menerapkan nilai-nilai kode etik ASN yaitu pada saat diklat dan masa prajabatan ASN. Dengan adanya diklat dan masa prajabatan diharapkan ASN dapat memiliki pola pikir dan jiwa profesional dan mampu mengaktualisasikan nilai dasar profesi ketika memasuki masa jabatan sebagai birokrat(Wahyiah, Lestari, Bate'e, Ilham, & Arianto, 2023) . Dengan demikian ASN diharapkan memiliki wawasan kebangsaan memiliki etika dan budaya kerja yang baik, seluruh kegiatannya dapat dipertanggung jawabkan, memiliki komitmen terhadap mutu dan bebas korupsi serta menyadari pentingnya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Namun ironisnya meski sudah dilaksanakan diklat dalam masa prajabatan ASN, peneliti menemukan masih terdapat beberapa pelanggaran disiplin oleh ASN dibeberapa instansi pemerintah termasuk pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang. Bentuk pelanggaran tersebut mencakup ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dalam melaksanakan tugas, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, meninggalkan kantor tanpa izin, menyalahgunakan fasilitas dinas untuk kepentingan pribadi, dan tidak mengikuti apel pagi atau rapat koordinasi rutin tanpa alasan yang jelas.

Adapun jenin sanksi yang seharusnya diterima oleh para ASN yang melakukan pelanggaran disiplin kerja tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang saat ini sudah di revisi menjadi Peraturan pemerintah Nomor 94 tahun 2021 merupakan produk hukum secara khusus mengatur tentang disiplin PNS. Peraturan Pemerintah ini mengatur tentang tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian putusan hukuman disiplin.

Disiplin menjadi masalah yang sangat mendasar dan harus dicermati dengan serius, karena disiplin merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh setiap pribadi PNS sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan kepada publik. Rendahnya tingkat disiplin PNS akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik. PNS harus menjadi teladan bagi masyarakat, sebagai Aparat Pemerintah dan abdi masyarakat dituntut untuk selalu siap menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, namun dalam realitanya bahwa masih ada PNS yang belum maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya secara optimal.

Dalam beberapa kasus yang ditemukan oleh peneliti pada objek penelitian bahwa ditemukan masih terdapat toleransi terhadap pelanggaran kecil yang akhirnya menumpuk menjadi persoalan yang lebih besar. Misalnya, keterlambatan datang ke kantor yang awalnya dianggap sepele dan dibiarkan tanpa tindakan, lambat laun menjadi kebiasaan yang menular kepada pegawai lain. Maka implementasi Peraturan pemerintah Nomor 94 tahun 2021 diatas belum dilaksanakan dengan optimal. Contoh lainnya adalah tidak mengenakan atribut dinas lengkap atau abai terhadap prosedur administrasi yang

meskipun dianggap ringan, namun jika terus dibiarkan akan berdampak pada lemahnya disiplin kolektif. Akumulasi permasalahan ini dapat menimbulkan ketidakefisienan dalam pelayanan publik dan mencederai prinsip akuntabilitas birokrasi. Namun hukuman atau sanksi yang diberikan kepada yang melanggar kode etik ASN diselesaikan di dalam internal pemerintah daerah ada yang berupa pencopotan, pemberhentian atau hanya berupa teguran.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Serang tahun 2023, tercatat sebanyak 87 kasus sedangkan pada tahun 2024 ada 6 pelanggaran disiplin ASN yang tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), termasuk Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota Serang.

Pada tahun 2023 Dari jumlah yang dikemukakan pada tabel 1.2 menunjukan terdapat pelanggaran berupa ketidak hadiran tanpa keterangan yang sah, sementara sisanya berkaitan dengan pelanggaran ringan hingga sedang. Pada tahun 2024 terdapat beberapa pelanggaran disiplin ASN seperti pelanggaran netralitas dan dugaan penipuan poryek pengadaan. Pada tahun 2024 mengalami penurunan dari angka pelanggaran disiplin ASN, namun masih cukup banyak dan perlu diperhatikan penyabab pelanggaran disiplin ASN di Kota Serang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan masih menjadi isu serius yang membutuhkan penanganan strategis.

Berdasarkan grafik 1.1 diatas menunjukan terdapat penurun dari pelanggaran ASN di Kota Serang namun angka tersebut masih perlu adanya penanganan yang lebih optimal. Pelanggaran disiplin ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lemahnya sistem pengawasan internal, kurangnya pemahaman ASN terhadap regulasi disiplin, hingga budaya kerja yang kurang mendukung terciptanya kedisiplinan. Masalah disiplin ASN bukan hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi citra institusi pemerintah secara keseluruhan. Ketidaktegasan dalam menegakkan aturan akan menyebabkan lemahnya pengawasan dan menurunnya produktivitas kerja.

Melihat tabel 1.3 diatas ditemukan kasus pelanggaran disiplin yang bersifat ringan yang terdapat pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (DPRKP) Kota Serang, sedangkan untuk kasus sedang dan berat tidak ditemukan karena tidak terangkat ke media, sehingga peneliti tidak menemukan kasus sedang atau berat yang terjadi pada Dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman Kota Serang. Peneliti menemukan kasus ringan tersebut yang tercatat pada absensi manual, sedangkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti tahun 2025 pada DPRKP Kota Serang peneliti melihat masih banyaknya kasus pelanggaran ringan seperti kurang disiplin kerja, datang terlambat dan pulang belum waktunya masih ditemukan banyak terjadi dilingkungan DPRKP Kota Serang. Kasus ringan diatas tidak dapat dibiarkan karena akan berdampak pada kinerja ASN dan pelayanan yang semakin tidak optimal.

Menurut peneliti untuk mengatasi pelanggaran disiplin kerja para ASN diperlukan strategi yang efektif dalam penegakan disiplin ASN agar dapat menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima. Strategi ini harus mampu menyentuh aspek preventif melalui sosialisasi dan pembinaan, serta aspek represif melalui penegakan sanksi secara adil dan konsisten. Untuk itu perlu disiasati dengan menggunakan strategi yang tepat sehingga penegakan disiplin dapat berjalan dalam suasana yang kondusif, lancar tanpa hambatan, pencegahan perilaku menyimpang dan menumbuh-kembangkan perilaku disiplin Aparatur Sipil Negara guna mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan diatas mengenai beberapa permasalahan yang terjadi khususnya pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (DPRKP) Kota Serang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan kedalam bentuk skripsi dengan judul ”Strategi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang”.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam fenomena penegakan disiplin ASN, strategi yang digunakan, serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang.

Desain ini memungkinkan peneliti untuk memahami realitas sosial berdasarkan perspektif pelaku dan mendapatkan informasi secara rinci dari narasumber yang relevan. Menurut Moleong, pendekatan kualitatif cocok digunakan dalam penelitian sosial untuk memahami makna yang terkandung dalam tindakan manusia dan proses interaksi sosial (Moleong, 2018).

2. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian ini pada Strategi Penegakan Disiplin ASN Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPKP) Kota serang, diperuntukan dalam menjaga stabilisasi pelayanan kinerja karyawan pada masyarakat umum. Selain dari itu penelitian ini mengkaji pendekatan – pendekatan yang tepat untuk menstimulus displin ASN dan juga memahami faktor penghambat dan faktor pendukung dalam prosesi penegakan disiplin ASN. Dengan demikian pelanggaran – pelanggaran yang telah terjadi akan berkurang seiring berjalannya waktu dan juga penegakan disiplin dengan konsekuensi logis yang ada sesuai dengan undang – undang yang berlaku

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan kunci yang memiliki pemahaman dan pengalaman terkait strategi penegakan disiplin ASN, seperti kepala dinas, kepala bidang, serta staf kepegawaian. Teknik wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai kebijakan,

implementasi, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin ASN (Moleong, 2018).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada setiap informan untuk mendapat sebuah petunjuk dan informasi serta dokumen yang akurat untuk di jadikan sebuah bukti dalam penelitian ini sehingga, peneliti dapat membuat laporan penelitian dengan apa yang di dapat dari hasil wawancara dan hasil terjun langsung ke lokasi penelitian.

b. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung di lingkungan kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang untuk melihat bagaimana aturan kedisiplinan dijalankan dalam aktivitas sehari-hari. Observasi ini mencakup ketepatan waktu, kehadiran, dan perilaku ASN dalam menjalankan tugasnya (Sugiyono, 2019).

c. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumen resmi seperti laporan kepegawaian, daftar hadir, laporan evaluasi kinerja, surat peringatan, serta arsip lainnya yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin ASN.

4. Teknik Pengambilan Informan

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan informan dilakukan melalui metode *purposive sampling* atau pengambilan sampel secara sengaja, yaitu memilih informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam penegakan disiplin ASN di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang. Informan tersebut antara lain terdiri dari:

1. Kepala Sub Bagian Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang - Sebagai pihak yang memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan disiplin ASN.
2. Kepala Bidang DPKP - Sebagai pihak yang terlibat langsung dalam pengawasan kedisiplinan ASN serta pemberian sanksi.
3. Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman - Sebagai subjek yang menjalani dan berinteraksi dengan sistem disiplin yang diterapkan.
4. Pegawai Non ASN yang terdapat pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang.

Pengambilan informan ini dilakukan dengan mempertimbangkan keberagaman perspektif yang dimiliki oleh masing-masing informan dalam melihat dan mengimplementasikan penegakan disiplin ASN. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang penerapan strategi penegakan disiplin di instansi tersebut.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya data yang telah terkumpul tersebut dianalisis menggunakan teknik pengolahan data. Analisis yang dijabarkan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah.

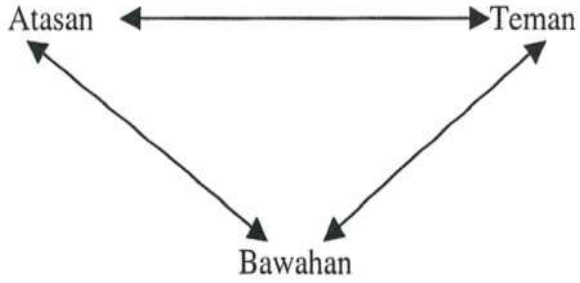
Dalam teknik analisis data yang digunakan adalah dengan cara Triangulasi. Menurut (Miles, 2018) Triangulasi teknik dilakukan dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dari wawancara dengan subjek penelitian.

Adapun penjelasan Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Triangulasi Sumber

Dilakukan dengan cara mengecek kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui beberapa sumber sebagai contoh menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan data yang telah diperoleh dilakukan kebawahan yang dipimpin, keatasan yang menugasi, ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Wiersma dalam Sugiyono (Sugiyono, 2019) memberikan gambaran tentang Triangulasi Sumber Data, adalah sebagai berikut :

Gambar 3. 1
Triangulasi Sumber Data

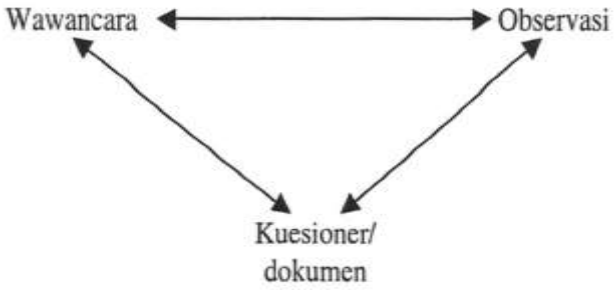


Sumber : Sugiyono (2017:273)

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi ini dilakukan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama dengan teknik yang berdeda, misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Wiersma dalam Sugiyono (Sugiyono, 2019)memberikan gambaran tentang Triangulasi Teknik, adalah sebagai berikut :

Gambar 3. 2
Triangulasi Teknik



Sumber : (Sugiyono, 2019)

Triangulasi ini dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode *interview* sama dengan metode observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika di *interview* dan observasi akan memberikan informasi yang sama atau berbeda. Apabila berbeda maka peneliti harus dapat menjelaskan perbedaan itu, tujuannya adalah untuk mencari kesamaan data dengan metode yang berbeda. Triangulasi ini memudahkan peneliti untuk mengurai, menggali dan menyimpulkan.

Tehnik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa kegiatan yaitu menelaah data, pengelompokkan data, menemukan apa yang penting sesuai dengan fokus penelitian dan mempelajari serta memutuskan apa yang akan dilaporkan. Misalnya, peneliti melakukan pengumpulan data untuk mengumpulkan dokumen peraturan daerah, Peraturan Bupati, Laporan hasil kerja dan

kinerja pelayanan, untuk kemudian dipilah-pilah dan disajikan deskripsinya dalam laporan penelitian. Proses ini diulang-ulang untuk pengumpulan data yang lain, sesuai dengan yang ada dalam fokus penelitian, sehingga semua masalah penelitian dapat dijawab.

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori (Miles, 2018) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah. Kondensasi data (*data condensation*), penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori (Miles, 2018) yang akan di pakai ketika di lapangan adalah sebagaimana berikut :

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari metode yang di lakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisinya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka.

2) Kondensasi Data

(Miles, 2018) Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan.

3) Penyajian Data

Langkah berikut setelah kondensasi data adalah penyajian data sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.

4) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Dari beberapa tahap yang telah dilakukan dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan serta mengecek ulang dengan bukti yang telah ditemukan di lapangan.

6. Validitas/Keabsahan Data

Validitas atau keabsahan data adalah salah satu aspek penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar menggambarkan fenomena yang sedang diteliti dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, validitas data dijaga melalui beberapa teknik yang dirancang untuk memastikan kualitas dan akurasi informasi yang diperoleh.

Teknik untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data sebagai berikut:

a. Perpanjangan Keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Perpanjangan keikutsertaan akan meningkatkan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti dapat mempelajari kebudayaan, dapat menguji ketidakbenaran baik dari diri sendiri maupun dari responden, dan membangun kepercayaan subyek. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penggalian data selama tiga minggu dan perpanjangan keikutsertaan selama seminggu. Jadi, peneliti melakukan penelitian di tempat penelitian selama empat minggu.

b. **Ketekunan Pengamatan**

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang dicari kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya mengamati tetapi juga mengikuti kegiatan yang dilakukan di kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang.

c. **Triangulasi**

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu di luar data itu. Hal ini dilakukan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam teknik ini, peneliti akan membandingkan data temuannya dengan berbagai sumber atau metode. Peneliti akan mengajukan beberapa macam variasi pertanyaan dan mengeceknya dengan berbagai sumber.

1) Triangulasi Sumber

Teknik triangulasi sumber digunakan untuk menguji konsistensi data yang diperoleh dari berbagai sumber. Proses ini dilakukan dengan membandingkan informasi yang didapat dari berbagai informan, seperti kepala dinas, pejabat pembina kepegawaian, ASN yang berada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang, dan dokumen resmi yang ada. Apabila terdapat kesamaan temuan dari berbagai sumber, maka data dianggap valid. Sebaliknya, jika ada perbedaan, maka akan dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami perbedaan tersebut dan mencari penjelasan yang lebih mendalam.

2) Triangulasi Teknik

Penelitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif, dan studi dokumen. Dengan menggabungkan berbagai tehnik, peneliti dapat memperoleh data yang lebih komprehensif dan mengurangi kemungkinan bias atau ketidakakuratan yang mungkin muncul jika hanya mengandalkan satu tehnik saja. Misalnya, wawancara dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai sikap ASN terhadap disiplin, sedangkan observasi dapat memberikan gambaran tentang praktik nyata yang terjadi di lapangan.

7. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 semester, yaitu dari bulan maret hingga Juli tahun 2025. Pemilihan rentang waktu tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data yang melibatkan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang mendalam. Lokasi penelitian ini adalah Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang, yang beralamat di Jl. Veteran No.1, Kota Serang, Banten.

Dinas ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam pengelolaan kawasan permukiman dan memiliki jumlah ASN yang cukup untuk menjadi objek penelitian. Selain itu, dinas ini juga menjadi representasi birokrasi pemerintah daerah yang menghadapi tantangan dalam penegakan disiplin ASN. Penempatan lokasi ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan relevan dengan fokus penelitian yang telah ditentukan.

b. Waktu Penelitian

Penelitian yaitu ditulis secara rinci oleh penulis dimulai dari persiapan awal yaitu observasi, penyusunan usulan penelitian, pengambilan data, pengolahan data dan analisa data. Kebutuhan waktu yang diperlukan untuk penelitian juga diuraikan secara rinci dan disesuaikan dengan kegiatan yang akan dilakukan, sebagaimana tabel dibawah ini :

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Penegakan Disiplin ASN Yang Diterapkan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang

Adanya beberapa pelanggaran yang telah dicantumkan dalam latar belakang masalah, menjadi sebuah acuan untuk meneliti Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor penegakan disiplin ASN yang diterapkan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kota serang. Mengacu pada Teori Disiplin(Nawawi, 2016).ada beberapa pendekatan yang seharusnya menjadi sebuah triger untuk penegakan disiplin diantaranya :

a. Pendekatan Preverentif
b. Pendekatan Korektif
c. Pendekatan Persuasif
d. Pendekatan Refresif

Dengan adanya beberapa pendekatan tersebut, peneliti mencoba menganalisis terkait strategi pendekatan yang telah ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Untuk menjadi sebuah temuan terbaru dalam mengungkap Strategi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang.

Dalam observasi ditemukannya beberapa profile terkait intansi DPKP yang menyentuh pada struktural intansi dan juga visi yang disertai dengan misi. Selain itu pada observasi terdapat beberapa hal yang perlu diberikan perhatian khusus. Pertama, ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan suatu upaya untuk adanya penegakan disiplin sesuai dengan Teori Nawawi, dalam salah satu teorinya menjelaskan tentang teori preverentif, korektif, Persuasif dan Represif yang bersangkutan dengan mencegah terjadinya sebuah pelanggaran seperti pembentukan kesadaran individu.

Kedua, kehadiran. Progresifitas intansi tentu saja bergantung pada ASN yang mempunyai motivasi untuk hadir supaya tidak terjadinya pelanggaran terhadap individu atau bahkan terhadap intansi itu sendiri. Sehingga dapat memunculkan sebuah kinerja yang progresif.

Ketiga, perilaku ASN dalam menjalankan tugas. Perilaku kerja dengan profesional sangatlah diperlukan, namun ada beberapa hal yang ditemukan terkadang ada beberapa ASN yang tidak profesional dalam kerja dan juga kurang membentuk budaya kolaboratif. Sehingga intansi memerlukan adanya pendekatan persuasif untuk memecahkan permasalah yang telah terjadi. Seperti peneguran dan pemberian surat peringatan.

Dalam prosesi wawancara peneliti mempunyai beberapa hambatan, adanya jawaban yang sama dari setiap informan menjadi suatu kesukaran dalam penelitian. Sehingga peneliti mencoba untuk mendeskripsikan setiap jawaban yang telah diberikan oleh informan. Pertanyaan pada panduan wawancara terbagi dalam enam bagian. Pertama pertanyaan umum. Kedua, pertanyaan pendekatan preventif. Ketiga, pertanyaan pendekatan korektif. Keempat, pertanyaan pendekatan persuasif. Kelima, pertanyaan pendekatan represif. Keenam pertanyaan penutup dan evaluasi.

Pada pertanyaan bagian pertama, peneliti mencoba untuk melihat tingkat kedisiplinan ASN dilingkungan DPKP Kota Serang. Ditemukannya beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan butuh keteladanan dari atasan sehingga setiap pegawai termotivasi untuk lebih disiplin. Selain itu, peneliti menanyakan persoalan tentang motivasi agar dapat mempengaruhi perilaku disiplin ASN di intansi DPKP Kota Serang.

Pada pertanyaan bagian Preventif. Mengupayakan untuk adanya sebuah pembinaan dan pencegahan terhadap pelanggaran dalam intantsi selain dari itu, adanya Standar Opprasional dan Prosedur yang harus di sosialisasikan kepada karyawan ASN, beberapa informan menjawab adanya sosialisi tersebut melalui Whats App Grup berlandaskan digitalisasi yang hadir di zaman ini, hal ini memudahkan pemberitahuan serta pembinaan terhadap Standar Oprasional Prosedur.

Pada pertanyaan bagian Korektif. Menjelaskan tentang prosedur penanganan yang melanggar peraturan disiplin, pemberian sanksi, dan pendekatan yang efektif yang mendorong perilaku ASN. Beberapa informan memberikan tanggapan mengenai teguran secara lisan dan tulisan, pemberian sanksi yang dilakukan secara bertahap dan sesuai tingkat pelanggaran, mengenai efektifitas untuk mendorong perubahan perilaku ASN diperlukan adanya contoh teladan yang hadir dari tingkat teratas sampai tingkat terbawah, dalam artian adanya sebuah struktural yang menjadi tokoh untuk contoh perilaku yang disiplin.

Pada pertanyaan bagian Persuasif. Menjawab beberapa persoalan terkait pendekatan struktural intansi, baik dalam persoalan komunikasi atau bahkan untuk meningkatkan motivasi sebagai bentuk dorongan ASN agar disiplin. Beberapa informan menjawab dilakukannya pendekatan personal dengan mulai menujukan budaya disiplin, namun pada bagian motivasi dan dorongan, minimnya apresisasi terhadap karyawan ASN yang mempunyai disiplin.

Pada bagian Repersif. Adanya beberapa tindakan tegas yang dilakukan oleh intansi mulai dari sanksi berat, mutasi dan pemberhentian terhadap ASN. Selain dari itu menjelaskan terkait mekanisme penjatuhan hukuman. Beberapa informan menjawab persoalan tersebut. Tindakan refersif ini bisa dianggap efektif apabila pelanggar tersebut melanggar pada tingkatan tertentu. Sehingga penjatuhan sanksi itu bisa dilakukan.

Pada bagian Penutup dan Evaluasi. Menjelaskan tentang strategi yang paling efektif untuk meningkatkan disiplin dan rekomendasi untuk penegakan disiplin dimasa depan. Beberapa informan menjawab perosalan yang terjadi itu pada motivasi dan apresiasi dan diperlukannya pengawasan berkala dari pimpinan terhadap seluruh ASN

Mengacu pada kerangka berfikir yang telah tercantum pada penelitian ini. bahwasannya, penelitian ini ditujukan untuk adanya strategi penegakan disiplin agar setiap individu yang bekerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai rasa tanggung jawab lebih untuk melanyani masyarkat. Selain dari itu untuk menjawab faktor penghambat dan pendukung untuk penegakan disiplin ASN pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Dalam penerapan Teori Nawawi ada empat point yang perlu diperhatikan secara serius, keempat point tersebut mempunyai sebuah hubungan untuk menciptakan pemerintahan yang layak (Good

Governance). Sehingga akan menciptakan sebuah penegakan disiplin pada ASN yang berjalan secara optimal. Dan juga meningkatkan kinerja serta disiplin ASN dalam Memberikan Pelayanan Publik.

Adapun analisis peneliti mengenai strategi penegakan disiplin ASN pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang, yang peneliti analisis dengan menggunakan teori dari Nawawi diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

1. **Pendekatan Preventif**

Teori Disiplin yang di rumuskan oleh Nawawi yaitu Pendekatan secara Preventif. Pendekatan Preventif ini mengkhususkan untuk menciptakan sebuah lingkungan yang mempunyai dampak kondusif kepada sesama karyawan, selain itu adanya pembinaan berupa penyuluhan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dari karyawan dan yang terakhir pola komunikasi yang berkesinambungan akan mencipatakan sebuah dampak berupa kerja sama antara karyawan untuk menciptakan pelayanan publik.

Ketika ditanyakan mengenai tingkat kedisiplinan ASN secara umum, sebagian besar informan menyatakan bahwa disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan. Beberapa ASN dinilai kurang konsisten dalam menaati jam kerja dan seringkali menunda penyelesaian tugas. Menurut salah satu kepala bidang, "Banyak yang datang telat, dan kalaupun datang tepat waktu, belum tentu langsung mulai bekerja." Hal ini menunjukkan bahwa hadir secara fisik belum tentu disertai dengan komitmen terhadap tugas yang diemban.

Beberapa informan juga menyoroti pentingnya keteladanan dari pimpinan sebagai contoh bagi bawahannya. Dalam banyak kasus, disiplin bawahan meningkat jika pimpinannya juga menunjukkan perilaku disiplin. Namun, ketika pimpinan kurang konsisten, maka hal ini menjadi pembenaran bagi ASN untuk melakukan hal serupa.

Pertanyaan berikutnya diarahkan pada upaya pencegahan pelanggaran disiplin. Mayoritas informan menjelaskan bahwa dinas telah melakukan beberapa upaya preventif, seperti sosialisasi peraturan, pembinaan internal, serta penyampaian informasi melalui grup WhatsApp. Salah satu ASN menyebutkan, "Kami biasanya dikasih info atau peringatan di grup WA, dan kalau ada aturan baru biasanya dibacakan saat apel."

Namun demikian, efektivitas pendekatan ini masih dianggap kurang optimal. Sosialisasi dinilai hanya bersifat satu arah dan tidak disertai dengan diskusi mendalam. Beberapa pegawai bahkan mengakui tidak selalu membaca atau memperhatikan pengumuman yang dikirim secara digital. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap metode komunikasi dan pelatihan yang lebih interaktif.

a. Pendekatan Preventif: Upaya Pencegahan yang Lemah

Pendekatan preventif menurut Nawawi adalah langkah awal untuk membangun kesadaran disiplin melalui sosialisasi, pelatihan, pembinaan, dan penguatan nilai kerja. Di DPKP Kota Serang, penerapan pendekatan ini sudah dilakukan melalui sosialisasi peraturan kepegawaian, penyampaian informasi melalui grup WhatsApp, serta pengarahan dalam apel pagi. Namun, efektivitas pendekatan ini belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Hal ini tercermin dari masih banyaknya ASN yang tidak memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) secara utuh, serta lemahnya internalisasi nilai-nilai kedisiplinan. Strategi preventif yang bersifat informatif tidak cukup jika tidak disertai dengan metode yang interaktif dan reflektif. Oleh karena itu, ke depan dibutuhkan format pembinaan yang lebih dialogis dan personal agar nilai kedisiplinan benar-benar tertanam dalam kesadaran individu.

2. Pendekatan Korektif

Pendekatan korektif ini bersentuhan dengan sanksi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan undang undang yang telah berlaku di Indonesia. Bentuk dari sanksi tersebut bisa melalui beberapa tahap sebelum adanya pemecatan untuk karyawan, tahapan tersebut haruslah dilalui oleh pimpinan agar menciptakan suasana yang kondusif yang akan memantik setiap karyawan untuk berdisiplin terhadap tugas yang diemban oleh individu. Tidak hanya itu, pemberian sanksi oleh pimpinan harus bisa mempunyai konsep keadilan untuk setiap orang, magsudnya adalah seorang pimpinan harus bisa memutuskan sanksi pada setiap karyawan tanpa memandang bulu.

Dalam hal penanganan pelanggaran disiplin, para informan menyatakan bahwa tindakan korektif telah dilakukan dalam bentuk teguran lisan, surat peringatan, dan sanksi administratif ringan. Salah satu informan menyebutkan, "Kalau ada yang sering telat atau tidak hadir, biasanya ditegur dulu secara lisan. Kalau berulang baru dikasih surat."

Penerapan sanksi dilakukan secara bertahap dan bergantung pada tingkat pelanggaran. Namun beberapa pegawai menilai bahwa tindakan korektif belum dijalankan secara konsisten. Ada kesan bahwa pimpinan bersikap selektif terhadap siapa yang diberi sanksi. Hal ini menjadi tantangan besar karena dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan melemahkan moral pegawai yang disiplin. Teori Nawawi dan Fenomena Pelanggaran Tahun 2023–2024 menurut peneliti berdasarkan analisis peneliti dan dikaitkan dengan temuan dan teori dari nawawi bahwa strategi penegakan disiplin ASN di DPKP Kota Serang selaras dengan teori Nawawi, meskipun implementasinya belum sepenuhnya maksimal. Nawawi (2016) membagi strategi penegakan disiplin menjadi empat pendekatan utama, yakni preventif, korektif, persuasif, dan represif. Keempat pendekatan ini merupakan rangkaian strategi komprehensif yang jika diterapkan secara berimbang dapat menciptakan sistem kedisiplinan ASN yang kuat, berkelanjutan, dan adil. Menurut analisis peneliti mengenai pendekatan korektif bahwa terdapat Ketidakkonsistenan dalam Penegakan. Pendekatan korektif bertujuan untuk mengarahkan kembali perilaku ASN yang menyimpang agar kembali pada koridor kedisiplinan. Bentuknya berupa teguran lisan, tertulis, atau sanksi administratif. Berdasarkan temuan, instansi telah menerapkan sanksi bertahap, mulai dari peringatan lisan hingga surat peringatan tertulis.

Namun, keberhasilan pendekatan ini terkendala pada ketidakkonsistenan penerapan sanksi. Informan menyebutkan bahwa beberapa pelanggar diberi sanksi, sementara yang lain tidak mendapat tindakan yang sama meskipun melakukan pelanggaran serupa. Ketimpangan ini menunjukkan lemahnya prinsip keadilan dalam manajemen disiplin, dan berpotensi menurunkan moral ASN yang patuh terhadap aturan.

3. Pendekatan Persuasif

Ketika kedua pendekatan sudah dijalankan secara optimal, maka akan menghasilkan sebuah lingkungan kerja yang kondusif, apabila lingkungan yang kondusif ini telah tercipta maka pemberian motivasi, apresiasi dan dorongan dari pimpinan itu sangatlah penting untuk menciptakan stabilitas lingkungan dan karyawan yang kondusif.

Ketika ditanyakan mengenai pendekatan persuasif, informan memberikan pandangan beragam. Beberapa merasa bahwa komunikasi dua arah sudah mulai dibangun, terutama oleh pejabat yang lebih muda dan terbuka terhadap saran. Akan tetapi, budaya apresiasi terhadap ASN yang disiplin dinilai masih minim. Seorang ASN menyampaikan, "Saya sering tepat waktu dan kerja sesuai target, tapi tidak pernah ada apresiasi. Jadi kadang ya biasa aja."

Minimnya penghargaan dan motivasi berdampak pada rendahnya antusiasme pegawai untuk mempertahankan kedisiplinan. Dalam hal ini, pendekatan persuasif seharusnya tidak hanya berupa komunikasi, tetapi juga meliputi pemberian insentif, pengakuan, dan penghargaan atas prestasi karyawan.

Menurut analisis peneliti mengenai pendekatan persuasif bahwa minimnya apresiasi terhadap disiplin ASN. Pendekatan persuasif menekankan pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi efektif, motivasi, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan perilaku disiplin. Dalam praktiknya, pendekatan ini belum dijalankan secara optimal. Budaya apresiasi di lingkungan DPKP masih rendah, dan penghargaan terhadap ASN yang disiplin belum menjadi prioritas manajerial.

Padahal, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa dihargai atas kontribusinya. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan sistem reward and punishment yang berimbang agar perilaku disiplin tidak hanya diwajibkan, tetapi juga dihargai secara nyata

4. Pendekatan Represif

Pada pendekatan kali ini, diperlukannya perlakuan khusus untuk setiap karyawan ASN yang terus melanggar. Contohnya seperti adanya pemotongan tunjangan dan pencabutan jabatan sampai pemecatan. Hal ini diberlakukan tatkala sanksi pada tahapan tahapan yang telah dilalui itu sudah berlalu dan karyawan ASN tetap melakukan beberapa pelanggaran yang sangat krusial.

Apabila melihat dari latar belakang masalah dan temuan data yang disajikan, maka adanya *dasolen* (yang seharusnya terjadi) dan *dasein* (fakta dilapangan) yang tidak selaras bila merujuk pada Teori Pendekatan Disiplin Nawawi tersebut, karena meskipun dalam pendekatan – pendekatan tersebut telah berlaku, akan tetapi selalu ada saja beberapa fenomena yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi.

Apabila merujuk pada kasus pelanggaran yang terajdi pada 2023 ditemukan ada 87 kasus pelanggaran dengan setiap latar belakang yang berbeda – beda. Faktanya Masih adanya beberapa pelanggaran pada tahun 2024 menandakan pimpinan atau kepala bidang tidak serius memperhatikan kinerja dan memberikan sanksi kepada karyawan yang berimplikasi menjadi faktor penghambat dari optimalisasi pelayanan publik.

Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisi yang masif pada setiap karyawan dan tidak adanya pembinaan pada karywan sehingga lingkungan kurang kondusif. Maka demikian adanya pembinaan dan sosialisasi skala besar besaran sangatlah diperlukan demi mencapai peningkatan kinerja dan disiplin Karyawan ASN pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman di Kota Serang. Dengan adanya uraian tersebut peneliti mencoba membagi dalam beberapa sub point untuk memperjelas hasil dari penelitian.

Pertanyaan terakhir menyangkut tindakan represif bagi ASN yang melakukan pelanggaran berat. Informan menyatakan bahwa bentuk tindakan tegas yang pernah dilakukan antara lain pemotongan tunjangan, pemindahan jabatan, hingga rekomendasi pemberhentian. Salah satu kepala subbagian menyatakan, "Kami pernah merekomendasikan mutasi karena pelanggaran berat. Tapi tetap harus lewat proses BKPSDM dan ada tahapan-tahapannya."

Tindakan represif dianggap sebagai upaya terakhir yang hanya dilakukan jika pegawai tidak berubah meski sudah diberi pembinaan. Namun, implementasi tindakan ini tidak selalu mudah karena memerlukan prosedur administratif dan pertimbangan birokratis yang cukup panjang. Oleh karena itu, efektivitas pendekatan represif sangat tergantung pada komitmen dan keberanian pimpinan dalam menjalankan kewenangannya.

Menurut peneliti mengenai pendekatan represif sudah efektif tetapi Terkendala Prosedural. Pendekatan represif merupakan langkah terakhir dalam strategi Nawawi, yakni pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran berat. Di DPKP, tindakan represif pernah dilakukan dalam bentuk mutasi jabatan, pemotongan tunjangan, dan rekomendasi pemberhentian. Namun pelaksanaannya tergolong jarang karena proses administratif yang panjang dan pertimbangan birokratis yang kompleks.

Keberanian pimpinan dalam menjalankan pendekatan represif sangat menentukan efektivitasnya. Jika hanya dijadikan ancaman tetapi tidak direalisasikan, maka dampaknya tidak akan terasa bagi ASN yang melanggar. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat sistem hukum kepegawaian agar tindakan represif dapat dijalankan dengan adil dan cepat.

Menurut peneliti selain ke empat pendekatan diatas yang sudah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, bahwa terdapat beberapa faktor yang menentukan kedisiplinan kerja ASN diantaranya :

1. Ketepatan Waktu Sebagai Cermin Disiplin

Salah satu indikator utama dalam penegakan disiplin ASN adalah ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan hadir di tempat kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada beberapa minggu pertama, peneliti mencatat adanya kecenderungan keterlambatan oleh sebagian pegawai. Meskipun secara formal waktu masuk telah ditentukan pukul 08.00 WIB, namun dalam praktiknya ditemukan beberapa pegawai datang melewati batas waktu tersebut tanpa alasan yang jelas.

Fenomena ini menunjukkan bahwa aspek **ketepatan waktu** belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang dijaga secara konsisten di lingkungan DPKP. Ketidaktegasan dalam pengawasan kehadiran menjadi salah satu penyebab mengapa pelanggaran waktu kerja tersebut masih terjadi. Dalam teori Nawawi, pendekatan preventif seharusnya mampu mencegah pelanggaran seperti ini dengan cara melakukan sosialisasi, penguatan nilai kerja, dan pelatihan kedisiplinan sejak dini. Jika pendekatan ini belum berjalan secara efektif, maka dampaknya adalah menurunnya rasa tanggung jawab individu terhadap waktu dan tugas.

Ketepatan waktu tidak hanya berkaitan dengan kedatangan pagi, tetapi juga kedisiplinan dalam mengikuti kegiatan seperti apel pagi, rapat, dan pelaporan berkala. Dari observasi, terlihat bahwa tidak semua ASN hadir dalam apel pagi, dan beberapa justru datang setelah kegiatan selesai. Ini menimbulkan pertanyaan besar tentang efektivitas regulasi internal dalam membangun budaya disiplin secara menyeluruh. Oleh karena itu, langkah preventif dan korektif harus dilakukan secara paralel agar pelanggaran yang terjadi tidak menjadi kebiasaan.

2. Kehadiran dan Motivasi Kerja ASN

Selain ketepatan waktu, kehadiran ASN secara umum juga menjadi indikator penting dalam menilai kedisiplinan. Berdasarkan data absensi dan hasil observasi, ditemukan bahwa tingkat kehadiran ASN relatif fluktuatif, terutama pada hari-hari tertentu seperti hari Senin dan Jumat. Peneliti mencatat bahwa ketidakhadiran ASN kerap kali tidak disertai dengan keterangan tertulis atau izin resmi dari atasan langsung. Hal ini berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi dan kinerja unit kerja.

Faktor yang memengaruhi ketidakhadiran ini cukup beragam, mulai dari alasan pribadi, kegiatan luar dinas yang tidak tercatat, hingga kurangnya pengawasan langsung dari atasan. Dalam kerangka teori Nawawi, permasalahan ini menunjukkan lemahnya strategi persuasif dan korektif. Ketika pegawai tidak merasa terpantau atau tidak dihargai dalam kontribusinya, maka kecenderungan untuk absen atau lalai dalam tugas akan meningkat.

Kehadiran yang baik seharusnya didorong oleh motivasi internal maupun eksternal. Namun dari pengamatan, motivasi kerja ASN masih dipengaruhi oleh rutinitas yang monoton dan kurangnya inovasi dalam manajemen kinerja. Oleh karena itu, strategi pembinaan yang bersifat persuasif perlu diperkuat dengan pemberian penghargaan terhadap ASN yang disiplin dan menunjukkan performa kerja tinggi.

3. Perilaku, Profesional dan Etika Kerja

Perilaku profesional menjadi bagian penting dari kedisiplinan ASN. Selama proses observasi, peneliti mendapati bahwa sebagian ASN menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti tepat waktu, tanggap terhadap perintah atasan, dan menjalin komunikasi yang baik antarpegawai. Namun demikian, terdapat pula perilaku yang kurang mencerminkan profesionalisme, seperti menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, berbicara kasar saat berinteraksi dengan rekan kerja, serta tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.

Perilaku tidak profesional ini tentu mengganggu stabilitas organisasi dan menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Dalam konteks ini, pendekatan persuasif dan represif menjadi penting. Pendekatan persuasif dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pelatihan etika kerja, dan penciptaan budaya organisasi yang suportif. Sementara itu, tindakan represif dapat diterapkan kepada pelanggar disiplin berat yang mengganggu integritas organisasi.

Dari observasi, tampak bahwa instansi sudah mulai melakukan teguran lisan dan surat peringatan sebagai bentuk tindakan korektif. Namun keberhasilan dari tindakan ini akan bergantung pada konsistensi, transparansi, dan keadilan dalam penerapannya. Jika hanya sebagian pegawai yang diberikan sanksi, sementara yang lain diabaikan, maka efektivitas strategi penegakan disiplin akan diragukan.

B. Fenomena Pelanggaran Tahun 2023–2024 Pada Kota Serang

Data kepegawaian menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terdapat 87 kasus pelanggaran disiplin ASN di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Serang, termasuk DPKP. Pelanggaran tersebut meliputi keterlambatan, tidak hadir tanpa izin, pelanggaran etika kerja, dan penyalahgunaan fasilitas kantor. Data ini menjadi indikator bahwa sistem penegakan disiplin ASN belum berjalan optimal.

Pada tahun 2024, pelanggaran masih terjadi meskipun jumlahnya menurun. Fenomena ini menunjukkan bahwa intervensi yang telah dilakukan belum cukup mengubah perilaku ASN secara mendasar. Beberapa informan menyebutkan bahwa pelanggaran yang berulang terjadi karena pimpinan tidak konsisten dalam memberikan sanksi, serta tidak adanya pembinaan secara berkelanjutan.

Jika dibandingkan dengan teori Nawawi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gap antara praktik di lapangan dengan teori ideal yang seharusnya diterapkan. Misalnya, strategi preventif seharusnya dijalankan secara proaktif dan berkesinambungan, tetapi dalam kenyataannya hanya dilakukan sesekali dan bersifat administratif. Demikian juga strategi persuasif yang seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif, dalam kenyataannya masih kering dari apresiasi dan perhatian terhadap kebutuhan psikologis ASN.

Dengan demikian, penerapan keempat pendekatan Nawawi memang telah dilakukan oleh DPKP Kota Serang, namun belum terintegrasi secara sistematis dan belum dilaksanakan secara adil dan konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan adanya perbaikan strategi penegakan disiplin dengan menekankan prinsip keadilan, konsistensi, serta pelibatan aktif seluruh lini organisasi.

C. Faktor Penghambat Dan Pendukung Penegakan Disiplin ASN Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang.

Penegakan disiplin ASN di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPKP) Kota Serang tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik yang bersifat mendukung maupun yang menghambat. Faktor-faktor ini muncul sebagai hasil interaksi antara kebijakan internal organisasi, kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi individu ASN itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung:

a. Kepemimpinan yang Teladan:

Beberapa atasan dan kepala bidang di lingkungan DPKP Kota Serang dinilai menjadi contoh yang baik dalam hal kedisiplinan, baik dari segi ketepatan waktu maupun etos kerja. Keteladanan pimpinan ini mampu mendorong bawahannya untuk menunjukkan perilaku kerja yang serupa.

b. Sistem Absensi Elektronik

Penerapan absensi digital menjadi sarana kontrol kehadiran yang cukup efektif, karena mempermudah proses monitoring jam masuk dan keluar ASN.

c. Struktur Organisasi yang Jelas

Pembagian tugas yang cukup terstruktur dalam bidang dan seksi mempermudah pelaksanaan tugas secara tertib dan menjadi dasar untuk evaluasi kinerja secara berkala.

d. Budaya Komunikasi Nonformal

Adanya komunikasi terbuka antara atasan dan staf secara personal, informal, atau melalui grup pesan instansi, membantu menyampaikan pesan-pesan kedisiplinan secara lebih santai namun tetap bermakna.

2. Faktor Penghambat:

a. Kurangnya Konsistensi Penerapan Sanksi

Beberapa pelanggaran tidak ditindaklanjuti secara merata, menyebabkan persepsi ketidakadilan di antara ASN. Hal ini membuat sanksi tidak menjadi faktor penekan yang efektif untuk mencegah pelanggaran berikutnya.

b. Tidak Adanya Sistem Penghargaan Formal

Minimnya penghargaan terhadap ASN yang disiplin membuat motivasi kerja bersifat individual, bukan berbasis sistem penghargaan yang adil dan terbuka.

c. Toleransi terhadap Pelanggaran Ringan

Beberapa informan menyebutkan bahwa keterlambatan ringan atau pulang sebelum jam kerja sering dibiarkan. Toleransi ini dalam jangka panjang membentuk budaya permisif yang kontraproduktif.

d. Birokrasi Panjang dalam Penjatuhan Hukuman

Tindakan tegas seperti mutasi atau pemotongan tunjangan membutuhkan koordinasi lintas instansi seperti BKPSDM atau Inspektorat. Hal ini membuat proses penegakan hukum kedisiplinan terhambat dan kehilangan momentumnya.

e. Kurangnya Pelatihan dan Pembinaan Berkala

Pelatihan disiplin dan etika ASN belum menjadi program pembinaan rutin. Hal ini menyebabkan pemahaman ASN terhadap kewajiban dan tanggung jawab mereka tidak terus diperbarui.

Keseluruhan faktor tersebut menunjukkan bahwa efektivitas strategi penegakan disiplin ASN sangat bergantung pada integrasi antara struktur organisasi, budaya kerja yang mendorong kepatuhan, serta komitmen manajerial yang kuat dalam menegakkan aturan secara konsisten. Ketika pimpinan menunjukkan keteladanan dan keberanian dalam mengambil keputusan terhadap pelanggaran, maka akan tercipta lingkungan kerja yang disiplin dan profesional. Selain itu, ketersediaan sarana pendukung seperti sistem absensi digital dan penyebaran informasi yang transparan turut memperkuat sistem kontrol internal organisasi.

Jika seluruh komponen ini bekerja secara sinergis, maka pelaksanaan strategi akan berjalan lebih efektif dan berdampak langsung terhadap perubahan perilaku pegawai. Disiplin bukan lagi dipandang sebagai beban atau tekanan, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional yang melekat pada status ASN. Sebaliknya, jika strategi hanya bersifat normatif dan tidak mendapat dukungan nyata dari pimpinan dan sistem, maka disiplin ASN cenderung lemah dan tidak terinternalisasi sebagai bagian dari budaya kerja.

Oleh karena itu, strategi penegakan disiplin membutuhkan pendekatan sistemik yang mencakup kebijakan yang aplikatif, keteladanan yang konsisten, sistem reward and punishment yang proporsional,

serta pengawasan berkelanjutan di semua level birokrasi. Pendekatan yang terintegrasi ini tidak hanya menciptakan ketertiban administratif, tetapi juga membangun integritas aparatur negara dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Strategi penegakan disiplin ASN di DPKP Kota Serang dilakukan secara komprehensif, melalui perpaduan antara pendekatan preventif, korektif**,** persuasif**,** dan represif. Meskipun secara umum strategi ini telah berjalan cukup efektif, namun masih terdapat kendala dalam konsistensi pengawasan serta perlunya peningkatan ketegasan dalam penanganan pelanggaran berat. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem manajemen disiplin yang lebih terstruktur dan akuntabel, guna menciptakan tata kelola pemerintahan yang profesional dan berintegritas.

Pertama, Pendekatan Preverentif, Pendekatan Korektif, Pendekatan Persuasif, dan Pendekatan Refresif bisa menjadi langkah yang sangat solutif untuk meningkatkan penegakan disiplin dan menjadi sebuah pemantik agar meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan ASN di DPKP Kota Serang.

Kedua, Fenomena Pelanggaran Tahun 2023 – 2024 relativ menurun Dengan demikian, penerapan keempat pendekatan Nawawi memang telah dilakukan oleh DPKP Kota Serang, namun belum terintegrasi secara sistematis dan belum dilaksanakan secara adil dan konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan adanya perbaikan strategi penegakan disiplin dengan menekankan prinsip keadilan, konsistensi, serta pelibatan aktif seluruh lini organisasi.

Ketiga, strategi penegakan disiplin membutuhkan pendekatan sistemik yang mencakup kebijakan yang aplikatif, keteladanan yang konsisten, sistem reward and punishment yang proporsional, serta pengawasan berkelanjutan di semua level birokrasi. Pendekatan yang terintegrasi ini tidak hanya menciptakan ketertiban administratif, tetapi juga membangun integritas aparatur negara dalam jangka panjang

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan, dan implikasi yang telah dijabarkan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan DPKP Kota Serang
   a. Diharapkan dapat meningkatkan ketegasan dalam penegakan disiplin, terutama dalam menangani pelanggaran berat yang berdampak pada citra dan efektivitas organisasi.
   b. Perlu adanya monitoring rutin dan terstruktur terhadap kehadiran dan kinerja ASN dengan memanfaatkan teknologi, seperti sistem absensi digital yang terintegrasi langsung dengan laporan kepegawaian.
   c. Mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin dan partisipatif, dengan memberikan teladan langsung serta membuka ruang komunikasi antara pimpinan dan staf.
2. Bagi Bagian Kepegawaian/Pengawasan Internal
   a. Disarankan untuk menyusun standar operasional prosedur (SOP) khusus dalam penanganan pelanggaran disiplin, agar proses pembinaan dan pemberian sanksi berjalan lebih cepat dan tepat.
   b. Melakukan rekapitulasi data pelanggaran disiplin secara periodik dan menjadikannya sebagai bahan evaluasi rutin dalam rapat pimpinan.
3. Bagi ASN di Lingkungan DPKP
   a. Disarankan untuk memiliki kesadaran pribadi terhadap pentingnya disiplin kerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pelayanan publik dan sebagai cerminan integritas sebagai abdi negara.
   b. ASN juga diharapkan tidak hanya bekerja berdasarkan instruksi atasan, melainkan menunjukkan inisiatif dan etos kerja yang tinggi sebagai wujud profesionalisme.
4. Bagi Pemerintah Daerah Kota Serang
   a. Perlu memberikan penguatan kelembagaan dan pelatihan kepada pejabat kepegawaian, agar mereka mampu memahami dan menerapkan ketentuan dalam PP No. 94 Tahun 2021 secara konsisten.

b. Pemerintah Kota juga perlu mempertimbangkan insentif atau penghargaan bagi unit kerja yang mampu menjaga tingkat kedisiplinan ASN secara optimal, untuk memotivasi peningkatan kualitas kerja secara menyeluruh

REFERENSI

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.

Miles, M. B. , & H. A. M. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Beverly Hills: Sage Publications.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2016). *Administrasi Organisasi Modern*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahyiah, I. R., Lestari, E. R., Bate'e, W. D., Ilham, R., & Arianto, B. (2023). Tata Kelola Media Sosial Bagi Penguatan Sistem Pemerintahan Desa Tanjungsari Kabupaten Serang. *TAAWUN*, *3*(02), 171–181. https://doi.org/10.37850/taawun.v3i02.495

Wahyiah, I. R., & Rahayu, L. F. (2023). ANALISIS PENYELENGGARAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE) DI KECAMATAN SINDANGRESMI PANDEGLANG BANTEN. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, *Volume 9*(Nomor 3), 45–51.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Jurnal/Artikel/tesis/skripsi :

Amanda, N. (2022). *Implementasi Sanksi Administratif terhadap Pelanggaran Disiplin ASN di Pemerintah Kota Bandung*. Skripsi. Universitas Padjadjaran.

Ardiansyah. (2021) *Evaluasi Strategi Penegakan Disiplin ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten Badan Kepegawaian Negara.*

(2020). Pedoman Pengelolaan Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Jakarta: BKN.

Dwiyanto, A. (2015). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nurhadi. (2020). *Strategi Penegakan Disiplin ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman. Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta Badan Kepegawaian Negara. (2021). Pedoman Penegakan Disiplin ASN. Jakarta: BKN

Ramadhan. (2020) Strategi Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.

Wahyiah, I. R., & Rahayu, L. F. (2023). ANALISIS PENYELENGGARAAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE) DI KECAMATAN SINDANGRESMI PANDEGLANG BANTEN. GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan, Volume 9(Nomor 3), 45–51.

Sari. (2019), Penegakan Disiplin ASN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cilandak.

Lembar Negara :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK

Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara