

# PENERAPAN SANKSI HUKUM DALAM PENEGAKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANJAR

Rezki Cefian Azis<sup>1</sup>, H. Ahmad Juliarso<sup>2</sup>, Sahadi<sup>3</sup>.

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*<sup>1,2,3</sup>

Email: rezkicefian@gmail.com

## ABSTRAK

*Permasalahan dalam penelitian ini mengenai tidak optimalnya penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, hal ini terlihat dari indikator masih ada sebagian pegawai yang terkadang masuk kantor kesiangan dan pulang kantor lebih cepat tidak sesuai dengan waktu jam kerja pegawai dan waktu jam kerja terkadang tidak dimanfaatkan seoptimal mungkin, seperti masih suka terlihat pegawai yang masih bermain handphone, merokok, sertangopi pada saat jam kerja, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang di tunda-tunda yang seharusnya selesai dalam waktu 2 hari menjadi 3 hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Sumber data primer diperoleh dari wawancara dan data sekunder diperoleh melalui literatur, buku dan dokumen yang mendukung. Teknik pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah informan 8 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar belum optimal, hal ini dikarenakan terdapat beberapa hambatan seperti pegawai yang masuk kantor kesiangan dan pulang kantor lebih cepat, adanya pegawai yang merokok, mengopi dan main handphon saat jam kerja, peyelesaian pekerjaan terkadang di tunda-tunda, belum disiplinnya dalam penggunaan pakaian dinas dan kurang tegasnya pimpinan dalam pemberian sanksi hukuman. Untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara penggunaan presensi elektronik yang menerapkan foto wajah dan koordinat kantor tempat kerja, pengawasan melekat, pemberian sanksi baik secara lisan maupun tertulis, sanksi pemotongan kesejahteraan dari tunjangan daerah, penguatan kebijakan dan aturan serta pelatihan kepemimpinan.*

**Kata Kunci** : Sanksi Hukum, Disiplin Kerja, Pegawai

## PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal penting untuk dipelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan

menjaga loyalitas maupun kualitas pegawai (Wardani, A. K., Pujayanty, W., Irawan, E., & Putra, R. A. K., 2023).

Berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, pada saat ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah menurunnya disiplin kerja (Nurdiansyah, I., Cahya Supena, C., & Sahadi, S., 2023). Indikasinya tercermin dari adanya penurunan disiplin, loyalitas

yang rendah serta kepuasan kerja pegawai yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga menyebabkan penurunan produktivitas pegawai yang mengakibatkan kerugian pada organisasi tersebut. Hal tersebut terjadi pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar.

Menurut Hasibuan (2018 : 194), banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya : Tujuan dan Kemampuan, Teladan dan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.

Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi dan mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Ermita (2015:2) menyatakan bahwa “kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang disenangi oleh bawahannya dan dapat mempengaruhi pandangan bawahan secara positif terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan di lapangan ditemukan permasalahan menyangkut masih belum optimalnya penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar hal itu terlihat dari indikator - indikator masalah sebagai berikut :

1. Adanya sebagian pegawai yang masuk kantor kesiang dan pulang kantor lebih cepat,
2. Adanya sebagian pegawai yang merokok, mengopi dan main handphon saat jam kerja,

3. Peyelesaian pekerjaan terkadang di tunda-tunda,
4. Belum disiplinnya dalam penggunaan pakaian dinas,
5. Kurang tegasnya pimpinan dalam pemberian sanksi hukuman.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar?”

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer dengan jumlah informan 8 orang antara lain : Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kabid Dikdas, Kabid Tendik, Kabid Kebudayaan, Kasubag Keuangan, staff Tendik dan Staff Dikdas dan data sekunder diperoleh melalui literatur, buku dan dokumen yang mendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan study kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini yang dapat dijadikan permasalahan yaitu penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar. Yang jadi pokok pembahasan pada penelitian ini yaitu dimensi Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan - peraturan, sikap dan perilaku tidak patuh kepada

aturan (indisipliner) pegawai akan berkurang.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan konsep ataupun teori menurut Hasibuan (2018 : 194), dari dimensi sanksi hukum dengan lima indikator sebagai alat ukur terhadap penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, antara lain:

**1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan keseluruhan 8 informan, dapat penulis simpulkan bahwa belum optimalnya sistem aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, dimana dijelaskan oleh para informan bahwa aturan waktu jam kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar saat ini ada beberapa pegawai yang masih terlambat datang dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, kemudian saat jam kerja adanya sebagian pegawai yang merokok, mengopi atau main handphone.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana pada observasi langsung ke objek penelitian peneliti menemukan bahwa dampak di atas dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang di tunda-tunda yang seharusnya selesai dalam waktu 2 hari menjadi 3 hari.

Adapun hambatan yang ditemukan dalam aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu ada beberapa pegawai yang masih terlambat datang dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, kemudian

saat jam kerja adanya sebagian pegawai yang merokok, mengopi atau main handphone, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang di tunda-tunda yang seharusnya selesai dalam waktu 2 hari menjadi 3 hari.

Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir hambatan di atas antara lain yaitu dengan cara penggunaan persensi elektronik yang menerapkan foto wajah dan koordinat kantor tempat kerja tidak secara manual, pengawasan melekat (waskat) dan sanksi pemotongan kesejahteraan dari tunjangan daerah, kemudian pemberian sanksi baik secara lisan maupun tertulis sebagai bentuk kegiatan pembinaan dan bimbingan yang dilakukan atasan dalam rangka memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang ditujukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Menurut Rivai (2019:831), mengemukakan bahwa ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis seperti penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik akan dicapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Maka dengan itu Kepala Dinas dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat ditempuh dengan jalan memberikan

kepada pegawai beberapa bentuk kepuasan, baik yang bersifat materil maupun nonmateril.

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan serta dikaitkan dengan teori mengenai indikator taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku, dari Rivai (2019:831), diketahui bahwa tidak adanya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi mengenai aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku. Seorang pemimpin idealnya memiliki sikap yang tegas dalam memimpin team-nya. Ia mampu mengambil keputusan dengan cepat dan cermat dalam segala kondisi. Ketegasan seorang pemimpin sangat dibutuhkan baik dalam lingkup pekerjaan maupun dalam hal lain. Pemimpin yang tegas akan mempengaruhi tingkah laku *team*-nya misalnya dalam hal kedisiplinan.

## **2. Adanya peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan keseluruhan 8 informan, dapat penulis simpulkan bahwa belum optimalnya peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, dimana dijelaskan oleh para informan bahwa aturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar saat ini masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin dalam penggunaan pakaian dinas dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana pada

observasi langsung ke objek penelitian peneliti menemukan bahwa ada beberapa pegawai yang belum disiplin dalam penggunaan pakaian dinas dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Adapun hambatan yang ditemukan dalam peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan yaitu masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin dalam penggunaan pakaian dinas dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir hambatan di atas yaitu dengan cara pemberian sanksi baik secara lisan maupun tertulis sebagai bentuk kegiatan pembinaan dan bimbingan yang dilakukan atasan dalam rangka memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang ditujukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Tentang cara berpakaian dinas pegawai negeri sipil daerah pemerintah Kota Banjar sudah ada Peraturan Walikota No. 32 tahun 2021.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa pegawai disiplin dengan cara berpakaian dinas pegawai negeri sipil daerah pemerintah Kota Banjar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan analisis yang peneliti lakukan serta dikaitkan dengan teori mengenai peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan (Sutrisno, 2011:94), diketahui bahwa tidak adanya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi mengenai peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawainya. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberi hukuman

berupa sanksi kepada setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **3. Adanya pembagian kerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawabnya.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 informan, diketahui sudah adanya kesesuaian pembagian kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar sudah baik, hal tersebut terlihat dari adanya pembagian kerja yang efektif dengan tujuan membantu menghindari tumpang tindih tugas dan memastikan bahwa setiap tugas ditangani oleh pegawai yang mampu melakukannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti, dimana pada observasi langsung ke objek penelitian peneliti menemukan bahwa sudah adanya kesesuaian pembagian kerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawabnya.

Lebih lanjut Hasibuan (2018 : 194) menyatakan bahwa adanya pembagian kerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan keahlian dan spesialisasi dalam tugas pegawai, sehingga meningkatkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa dengan adanya pembagian kerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab yang baik akan dicapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan analisis yang peneliti lakukan serta dikaitkan dengan teori mengenai pembagian kerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab. Lebih lanjut Sutarto (1978 : 103) menyatakan bahwa beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja

terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

### **4. Adanya sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan keseluruhan 8 informan, dapat penulis simpulkan bahwa belum optimalnya sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, dimana dijelaskan oleh para informan bahwa sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar yaitu kuarangnya ketegasan pimpinan dalam pemberian sanksi hukuman seperti kesalahan yang lakukan atasan dalam memberikan umpan balik kinerja dengan berusaha mengadakan pertemuan sebagai kesempatan menghukum pegawai yang berkinerja kurang dengan mengatakan kepada mereka betapa buruk kinerja mereka. Hal ini akan menurunkan harga diri pegawai dan meningkatkan pembelaan diri, yang kedua tidak akan meningkatkan kinerja

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana pada observasi langsung ke objek penelitian peneliti menemukan bahwa sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

Adapun hambatan yang ditemukan dalam sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal yaitu kuarangnya ketegasan pimpinan dalam pemberian sanksi hukuman seperti kesalahan yang dilakukan atasan dalam memberikan umpan balik kinerja dengan berusaha mengadakan pertemuan sebagai kesempatan menghukum pegawai yang berkinerja kurang dengan mengatakan kepada mereka betapa buruk kinerja mereka. Hal ini akan menurunkan harga diri pegawai dan meningkatkan pembelaan diri, yang kedua tidak akan meningkatkan kinerja

Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir hambatan di atas yaitu dengan cara diperlukan adanya ketegasan dari atasan dalam memberikan sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal bagi para pegawai yang melanggar disiplin, misalnya berupa teguran lisan atau tertulis untuk pelanggaran ringan dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk pelanggaran sedang.

Hasibuan (2018 : 194) menyatakan bahwa Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang telah dibuat, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan analisis yang peneliti lakukan serta dikaitkan dengan teori mengenai indikator sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal. Hasibuan (2018:

195), diketahui bahwa sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

#### **5. Sanksi hukuman diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 informan, diketahui sudah adanya sanksi hukuman diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar sudah optimal, hal tersebut terlihat dari adanya hukuman diinformasikan secara jelas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran (indisipliner) dengan tujuan untuk memperbaiki kedisiplinan pegawai yang melanggar, memberikan pelajaran kepada pelanggar, serta memelihara peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti, dimana pada observasi langsung ke objek penelitian peneliti menemukan bahwa sudah adanya sanksi hukuman diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

Menurut Mangkunegara (2008, 131-132) bahwa pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa diperlukan adanya ketegasan dari atasan dalam memberikan sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal bagi para pegawai yang melanggar disiplin, misalnya berupa teguran lisan atau tertulis untuk pelanggaran ringan dan

penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk pelanggaran sedang

Berdasarkan analisis yang peneliti lakukan serta dikaitkan dengan teori mengenai sudah adanya sanksi hukuman diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. J. Winardi (2002: 153) menyatakan bahwa Ceritakan kepada individu yang bersangkutan apa kesalahannya. Identifikasikan secara jelas perilaku yang tidak diinginkan yang sedang ditindak dan berikan informasi kepada individu yang bersangkutan apa saja yang dianggap benar.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar belum berjalan dengan optimal. Hal ini terbukti dari 5 indikator yang dijadikan alat ukur penelitian, baru 2 indikator yang sudah berjalan dengan optimal, sedangkan sisanya 3 indikator belum berjalan dengan optimal.

Adapun hambatan yang belum sesuai mengenai penerapan sanksi hukum dalam penegakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar yaitu adanya pegawai yang masuk kantor kesiang dan pulang kantor lebih cepat, adanya pegawai yang merokok, mengopi dan main handphon saat jam kerja, penyelesaian pekerjaan terkadang di tunda-tunda, belum disiplinnya dalam penggunaan pakaian dinas dan kurang tegasnya pimpinan dalam pemberian sanksi hukuman.

Untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara penggunaan persensi elektronik yang menerapkan foto wajah dan koordinat kantor tempat kerja, pengawasan melekat, pemberian sanksi

baik secara lisan maupun tertulis, sanksi pemotongan kesejahteraan dari tunjangan daerah, penguatan kebijakan dan aturan serta pelatihan kepemimpinan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Eka Purnamasari, (2013). *Analisis Disiplin kerja Pegawai Di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kota Tanjungpinang*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- J. Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2014). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfa Beta.
- Tri Utamai, Ermita. (2015). *Buku Saku Penyuluh. Jakarta. Badan Penyuluhan.dan Pengembangan SDM Kementerian Lingkungan Hidup Dan. Kehutanan*.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2018), *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdiansyah, I., Cahya Supena, C., & Sahadi, S. (2023). *DISIPLIN Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis*.
- Peraturan Walikota No. 32 tahun 2021 tentang cara berpakaian dinas pegawai negeri sipil daerah pemerintah Kota Banjar.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sutarto. (1978). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, A. K., Pujayanty, W., Irawan, E., & Putra, R. A. K. (2023). Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah Dan Non Pemerintah (Studi di Dinas Pariwisata dan BPPD Kabupaten Ciamis). *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(3), 723-736.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).