

PENERAPAN SANKSI HUKUMAN TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN CIAMIS

Dian Apriyani¹, H. Ahmad Juliarto², Sahadi³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}

E-mail : dian_apriyani@student.unigal.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih lemahnya tingkat disiplin kerja pegawai, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap waktu kerja, aturan berpakaian, serta pelaksanaan tugas di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Fenomena seperti keterlambatan hadir, perilaku tidak produktif, serta inkonsistensi dalam penggunaan seragam masih sering ditemukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur penerapan sanksi hukuman dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Delapan informan dipilih berdasarkan peran dan keterlibatannya dalam pengawasan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sanksi telah memiliki dasar regulatif yang jelas, namun implementasinya belum maksimal. Pendekatan penghargaan masih lebih dominan daripada penegakan sanksi. Meski demikian, mayoritas informan menilai sanksi tetap penting sebagai alat kontrol yang mendidik, selama diterapkan secara proporsional, terbuka, dan komunikatif. Kejelasan informasi serta ruang pembelaan bagi pegawai juga menjadi faktor penting dalam menciptakan keadilan prosedural. Kesimpulannya, efektivitas sanksi dalam meningkatkan disiplin kerja sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan, pengawasan berkelanjutan, serta komitmen pimpinan dalam membina budaya kerja yang tertib dan profesional.

Kata Kunci : *Sanksi, Disiplin Kerja, Kedisiplinan Pegawai.*

PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai memiliki peran yang sangat krusial dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Setiap target yang ingin dicapai oleh organisasi pasti melibatkan peran serta sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas harian. Oleh

karena itu, untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut, pegawai perlu diberikan motivasi yang tepat agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi ini harus mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan kepuasan kerja, sehingga mendorong peningkatan disiplin

pegawai. Pada akhirnya, hal ini akan memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan dan membantu tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif dan berkualitas.

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu aspek utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, disiplin kerja menjadi cerminan dari tanggung jawab, kedisiplinan waktu, serta komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menunjang kinerja organisasi secara menyeluruh, karena mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan organisasi dan kondisi aktual yang terjadi, termasuk di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan penulis, ternyata ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, atau tidak menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Fenomena ini menandakan adanya persoalan yang lebih mendalam terkait indikator-indikator yang memengaruhi disiplin kerja pegawai.

Hasibuan (2018:194) menyebutkan bahwa terdapat delapan indikator yang memengaruhi disiplin kerja, yakni: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dari sekian banyak indikator tersebut, sanksi hukuman menjadi faktor penting yang seringkali memengaruhi semangat kerja dan kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman dimaksudkan sebagai bentuk tindakan tegas atas pelanggaran aturan kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik dalam bentuk teguran lisan, surat peringatan, penundaan kenaikan pangkat, hingga pemberhentian. Penerapan sanksi yang tegas dan konsisten dapat menciptakan efek jera dan mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 193) bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kaswan (2014: 202) mengatakan bahwa “Pada dasarnya disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik”

Permasalahan yang ditemukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis antara lain masih

adanya pelanggaran kedisiplinan seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya penerapan sanksi hukuman oleh atasan. Beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran tidak mendapatkan sanksi secara konsisten, sehingga menciptakan persepsi bahwa pelanggaran tidak memiliki konsekuensi serius. Ketidaktegasan ini berdampak pada rendahnya tingkat disiplin dan lemahnya budaya kerja di lingkungan instansi tersebut.

Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek sanksi hukuman belum sepenuhnya dijalankan sebagai alat pembinaan kedisiplinan pegawai. Padahal, dalam manajemen kepegawaian, pemberian sanksi merupakan bagian dari mekanisme kontrol dan penegakan aturan yang harus ditegakkan untuk menjaga integritas organisasi.

Penelitian ini difokuskan pada bagaimana penerapan sanksi hukuman mampu membentuk kedisiplinan kerja pegawai agar lebih profesional dan patuh terhadap peraturan. Dengan mengkaji permasalahan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman menyeluruh mengenai hubungan antara konsistensi penerapan sanksi dan tingkat kedisiplinan pegawai, khususnya di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai indikator sanksi hukuman sebagai salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Sugiyono (2015 :89) penelitian deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi.

Menurut Hasibuan (2018:194) terdapat dimensi sanksi hukuman, dengan indikator taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku, adanya peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, adanya pembagian kerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawabnya, adanya sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal, serta sanksi hukuman diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi, penyajian

data dan verifikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian sanksi hukuman memiliki peran krusial dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Semakin tegas dan berat sanksi yang diterapkan, maka tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan akan meningkat, karena mereka akan merasa segan untuk melakukan pelanggaran. Hal ini dapat menekan munculnya perilaku *indisipliner* di lingkungan kerja.. Untuk mengetahui sanksi hukuman dengan indikator-indikator sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil wawancara dari 8 informan terlihat beberapa kendala dalam aturan waktu, terlihat mulai kerja, waktu selesai kerja, serta waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan., bahwa beberapa pegawai sering terlambat datang dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Kemudian saat jam kerja adanya sebagian pegawai yang merokok, ngopi atau main handphone.

Berdasarkan Soejono (dalam Mardiono, 2019), menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a) Ketepatan waktu para karyawan datang ke kantor tepat waktu; tertib dan teratur, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan

begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- b) Ketaatan terhadap aturan kantor; karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi”.
- b. **Adanya peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.**

Berdasarkan hasil wawancara dari 8 informan yang terdiri dari pejabat struktural dan staf pelaksana di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa secara umum para pegawai telah mematuhi aturan berpakaian yang diatur dalam Peraturan Bupati Ciamis Nomor 36 Tahun 2023. Mayoritas informan menyatakan bahwa pegawai telah mengenakan pakaian dinas sesuai ketentuan hari kerja: seragam PDH warna khaki pada hari Senin dan Selasa, putih-hitam pada Rabu, serta batik bermotif Ciamisan pada Kamis dan Jumat. Kepatuhan terhadap aturan berpakaian ini, menurut sebagian besar informan, mencerminkan sikap profesionalisme, kesopanan, dan penghormatan terhadap aturan organisasi.

Satu informan mengakui bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam menggunakan seragam sesuai jadwal. Ketidakdisiplinan ini terutama terjadi

pada hari-hari tertentu, seperti Jumat, di mana pengawasan atasan cenderung lebih longgar. Meski jumlahnya tidak signifikan, pelanggaran ringan semacam ini tetap perlu diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun telah ada dasar regulasi yang jelas, pelaksanaan di lapangan belum sepenuhnya efektif, dan masih memerlukan penguatan dari segi pengawasan dan penegakan sanksi yang bersifat mendidik (Wibowo, 2016).

Kepatuhan terhadap aturan berpakaian merupakan bagian dari disiplin kerja struktural yang menunjukkan sejauh mana pegawai menghargai etika birokrasi. Menurut Fitriani dan Nurdin (2020), penggunaan seragam yang sesuai tidak hanya menciptakan kesan profesional di hadapan publik, tetapi juga memperkuat identitas organisasi serta solidaritas di antara pegawai. Ketidakkonsistenan dalam hal ini, apabila tidak diatasi, dapat melemahkan budaya kerja yang disiplin dan terstandar.

Adapun dalam hal perilaku kerja, 7 dari 8 informan menyatakan bahwa pegawai di bagian umum cenderung menunjukkan sikap kerja yang baik. Mereka mendeskripsikan adanya budaya saling membantu, menghargai, menjaga toleransi, dan bekerja sama dalam tim. Salah satu informan menyebut bahwa "lingkungan kerja di bagian umum cukup kondusif, karena pegawai terbiasa saling mendukung

dalam menyelesaikan tugas, terutama saat beban kerja meningkat menjelang akhir bulan." Ini menunjukkan bahwa perilaku kerja kolektif pegawai telah mencerminkan nilai-nilai kedisiplinan non-struktural yang penting untuk mendukung efektivitas organisasi (Nurhalimah & Widodo, 2022).

Dalam teori disiplin kerja menurut Mardiono (2019), perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan menghargai aturan merupakan indikator dari disiplin pegawai yang baik. Sikap seperti saling bekerja sama dan mematuhi prosedur kerja juga merupakan refleksi dari pemahaman terhadap peran dan fungsi birokrasi secara utuh. Oleh karena itu, penguatan terhadap aspek ini perlu terus dilakukan melalui pembinaan rutin dan evaluasi perilaku kerja secara berkala.

Satu informan mencatat bahwa masih ada sebagian kecil pegawai yang terkadang menunjukkan perilaku pasif saat jam kerja berlangsung, seperti terlalu sering menggunakan ponsel pribadi atau berbincang tanpa tujuan kerja yang jelas. Meski tidak bersifat masif, kebiasaan ini dinilai dapat mengurangi produktivitas dan menunjukkan perlunya penegakan kedisiplinan secara menyeluruh. Jika dibiarkan, pelanggaran kecil seperti ini dapat mengikis semangat kerja pegawai lain yang sudah bekerja secara disiplin (Fitriani & Nurdin, 2020).

Dengan demikian, meskipun kepatuhan terhadap peraturan berpakaian dan perilaku kerja pegawai

di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis sudah cukup baik, tetapi diperlukan penguatan dari sisi pengawasan, pembinaan, serta konsistensi dalam menerapkan sanksi terhadap pelanggaran ringan. Tujuannya adalah agar seluruh pegawai dapat menjalankan aturan secara menyeluruh dan menciptakan budaya kerja yang profesional, disiplin, dan konsisten dengan nilai-nilai pelayanan publik.

c. Adanya pembagian kerja sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 informan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, secara umum diketahui bahwa pembagian kerja telah dilakukan dengan cukup baik, terorganisir, dan sesuai dengan jabatan serta tanggung jawab masing-masing pegawai. Pembagian ini bertujuan untuk menciptakan efisiensi, menghindari tumpang tindih pekerjaan, serta memastikan bahwa setiap tugas ditangani oleh pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya (Nurhalimah & Widodo, 2022).

Sebagian besar informan menyampaikan bahwa pembagian kerja dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang keahlian dan kemampuan pegawai, sehingga memungkinkan terbentuknya spesialisasi kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Selain itu, sistem pembagian kerja yang adil

dinilai mampu menghindarkan pegawai dari beban kerja yang tidak seimbang, serta mencegah kelelahan yang dapat memengaruhi kinerja (Fitriani & Nurdin, 2020).

Namun, masih terdapat catatan dari salah satu informan bahwa dalam praktiknya masih diperlukan pengarahan lebih lanjut dari atasan, terutama dalam menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan potensi dan kapasitasnya. Hal ini menandakan bahwa meskipun struktur pembagian kerja telah ditetapkan, aspek koordinasi dan pengawasan dari pimpinan masih sangat dibutuhkan agar pelaksanaannya berjalan optimal (Wibowo, 2016).

Jika dikaitkan dengan prinsip disiplin kerja, pembagian kerja yang tepat merupakan cerminan dari pelaksanaan tanggung jawab secara profesional. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan waktu yang ditentukan menunjukkan adanya kedisiplinan yang baik (Mardiono, 2019). Dengan pembagian kerja yang jelas dan sesuai jabatan, pegawai akan lebih memahami perannya dalam organisasi dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Fitriani & Nurdin, 2020).

Secara keseluruhan, pembagian kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis telah berjalan secara terstruktur dan cukup efektif. Meskipun demikian, untuk mencapai hasil yang maksimal, tetap diperlukan peningkatan dalam hal pengarahan langsung dan monitoring

dari pimpinan agar pelaksanaan pembagian kerja benar-benar mencerminkan optimalisasi peran, tugas, dan tanggung jawab pegawai (Nurhalimah & Widodo, 2022).

d. Adanya sanksi hukuman yang telah ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 informan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa secara umum organisasi lebih menekankan pendekatan penghargaan dibandingkan dengan penerapan hukuman dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Mayoritas informan menyampaikan bahwa pemberian penghargaan dalam bentuk pujian, pengakuan kinerja, maupun penerimaan sosial lebih efektif dalam mendorong perubahan perilaku dibandingkan dengan pendekatan hukuman yang bersifat represif (Fitriani & Nurdin, 2020).

Meski demikian, sebagian informan tetap menilai bahwa sanksi hukuman memiliki fungsi penting dalam konteks pembinaan, terutama untuk menindak pelanggaran disiplin yang berulang atau bersifat serius. Mereka menekankan bahwa sanksi yang bersifat mendidik, diberikan secara proporsional, dan sesuai dengan tingkat pelanggaran justru mampu menciptakan kesadaran disiplin yang lebih baik. Pemberian sanksi yang terlalu berat atau terlalu ringan

dianggap dapat mengganggu persepsi keadilan pegawai dan menimbulkan resistensi (Nurhalimah & Widodo, 2022).

Dalam praktiknya, penerapan sanksi hukuman belum menjadi pendekatan utama dalam sistem manajemen kedisiplinan di instansi tersebut. Sanksi lebih sering diterapkan dalam kasus-kasus tertentu, dengan mempertimbangkan konteks pelanggaran, latar belakang pegawai, serta pendekatan komunikasi langsung dari atasan. Informasi dari beberapa informan juga menunjukkan bahwa pimpinan cenderung lebih mengedepankan dialog dan teguran lisan dibandingkan sanksi administratif tertulis, demi menjaga hubungan kerja yang harmonis di lingkungan internal (Wibowo, 2016).

Jika dikaitkan dengan teori kedisiplinan menurut Hasibuan, sanksi hukuman merupakan salah satu indikator penting yang dapat memberikan efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Ketepatan bentuk hukuman, konsistensi pemberlakuan, serta keterkaitan antara pelanggaran dan sanksi yang dijatuhan merupakan kunci keberhasilan dalam pembentukan perilaku kerja yang disiplin (Hasibuan, 2019).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sanksi hukuman di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis belum dijadikan pendekatan dominan dalam pembinaan

disiplin kerja, namun tetap dianggap sebagai instrumen yang penting. Pendekatan penghargaan masih menjadi strategi utama organisasi, sementara sanksi diterapkan secara selektif dan berdasarkan pertimbangan logis, proporsional, serta komunikatif. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan kondusif, namun tetap terkontrol melalui mekanisme pengawasan dan koreksi perilaku yang tepat sasaran (Fitriani & Nurdin, 2020).

e. Sanksi hukuman diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 informan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai telah diinformasikan secara jelas, terbuka, dan komunikatif. Proses komunikasi dilakukan secara langsung oleh atasan melalui pemanggilan pribadi terhadap pegawai yang melanggar, dan dilengkapi dengan penjelasan menyeluruh mengenai bentuk pelanggaran serta jenis sanksi yang dijatuahkan (Fitriani & Nurdin, 2020).

Mayoritas informan menyatakan bahwa mekanisme ini membantu pegawai memahami alasan di balik sanksi yang diterima dan memberikan kesempatan untuk introspeksi diri. Selain itu, beberapa informan menambahkan bahwa dalam proses pemberian sanksi, pegawai juga diberikan ruang untuk menyampaikan

pembelaan jika merasa terdapat ketidaksesuaian atau kendala tertentu yang melatarbelakangi perilaku kerja mereka. Pendekatan ini mencerminkan iklim kerja yang humanis dan menghargai keadilan (Nurhalimah & Widodo, 2022).

Dalam pelaksanaannya, pemberian sanksi tidak dilakukan secara represif, melainkan bersifat mendidik dan korektif. Tujuan utama dari sanksi adalah untuk membina pegawai agar menyadari kesalahannya, memperbaiki sikap kerja, serta menjaga tertibnya pelaksanaan aturan organisasi. Dengan pendekatan ini, pimpinan tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan, tetapi juga memainkan peran sebagai pembina dan fasilitator perbaikan kinerja (Wibowo, 2016).

Jika dikaitkan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia, kejelasan dalam proses pemberian sanksi merupakan bagian dari keadilan prosedural (*procedural justice*), yaitu persepsi pegawai terhadap fairness dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut dirinya. Sanksi yang diberikan secara objektif, logis, dan terbuka akan lebih efektif dalam menimbulkan efek jera dan meningkatkan kedisiplinan pegawai (Hasibuan, 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses pemberian sanksi hukuman di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis telah berjalan dengan cukup baik dan

memenuhi prinsip transparansi, kejelasan informasi, serta komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Kejelasan ini tidak hanya memperkuat kedisiplinan individu, tetapi juga membangun kepercayaan terhadap sistem kepegawaian secara keseluruhan (Fitriani & Nurdin, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi hukuman memiliki peran yang penting dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Meskipun pendekatan penghargaan lebih dominan diterapkan, sanksi tetap dibutuhkan sebagai alat pembinaan yang bersifat mendidik, korektif, dan proporsional. Kelima indikator yang dianalisis, yaitu ketataan terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap aturan berpakaian dan perilaku kerja, kesesuaian pembagian tugas dengan jabatan dan tanggung jawab, pertimbangan logis dalam penetapan sanksi, serta kejelasan informasi terkait sanksi, menunjukkan bahwa sebagian besar sudah berjalan cukup baik.

Namun, masih terdapat kendala seperti keterlambatan hadir, perilaku kerja yang kurang produktif, inkonsistensi dalam penggunaan seragam, serta perlunya pengarahan lebih lanjut dari atasan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penguatan pengawasan, peningkatan

konsistensi penerapan aturan, dan komunikasi yang terbuka dalam proses pemberian sanksi perlu terus ditingkatkan agar tercipta budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, H., & Nurdin, M. (2020). Pengaruh penerapan sanksi terhadap kedisiplinan ASN. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 112–125.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, 2014. *Sikap Kerja*. Bandung: Alfa Beta.
- Khasanah, F. (2016). Disiplin kerja pegawai dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 130–140.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mardiono, A. (2019). *Disiplin kerja dan produktivitas pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhalimah, A., & Widodo, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Publik*, 5(3), 91–103.
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 36 Tahun 2023 tentang Tata Cara

- Berpakaian Dinas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 65 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unsur Organisasi Sekretariat Daerah.
- Soejono, A. (dalam Mardiono, 2019).
- Teori disiplin kerja. Dalam Mardiono, Disiplin kerja dan produktivitas pegawai (hlm. 72–75). Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.