

**EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 DI RUMAH SAKIT DR. A. DADI TJOKRODIPO
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Charisma Mentari Amanda^{1*}, M. Fikri Akbar²

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung,
Indonesia

*Corresponding Email : cmentari091@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu pertumbuhan teknologi data yang berarti merupakan terus menjadi dibutuhkannya pemakaian perlengkapan pengolah informasi yang berperan buat menciptakan data yang diperlukan. Kedudukan sistem data dalam pembelajaran pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang memiliki transformasi pengetahuan, nilai-nilai, serta keterampilan-keterampilan di luar area. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pelaksanaan absensi finger print, mengetahui kendala-kendala absen, mengetahui bagaimana kedisiplinan pegawai, mengetahui pelaksanaan absen finger print. Penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan. Target belum tercapai sesuai dengan kebutuhan yang di programkan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian RSD Dr.A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung, kemampuan adaptasi pegawai RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung mengenai tata cara penggunaan absensi *fingerprint* belum baik dan dapat tidak dimengerti oleh pegawai, hal ini dilihat dari penggunaan absensi *fingerprint* yang sangat mudah, hanya menggunakan sidik jari pegawai dan tidak merepotkan penggunaannya. Pada penerapannya mesin ini bisa dipakai karena pegawai hanya perlu menempelkan jari ke mesin finger print, sampai data absensi secara otomatis dan terdownload kedalam database kepegawaian Rumah Sakit. Dan Terkadang sering ditemui problem ditemui sebagian pegawai dalam dilaksanakan absen dan untuk pegawai yang mempunyai jari yang sensitif oleh pegawai yang jarinya masih terkena air keringat mesin absenakan terjadi problem deteksi.

Kata kunci : *Finger Print*, Disiplin Kerja, kedisiplinan

ABSTRACT

One of the significant developments in data technology is the continued need for the use of information processing equipment that plays a role in generating the data needed. The position of the data system in learning is basically a communication process that has a transformation of knowledge, values, and skills outside the area. The purpose of this study is to find out how to implement finger print attendance, find out the constraints of absenteeism, find out how to discipline employees, find out the implementation of finger print absenteeism. Research is a process, which is a series of steps that are carried out in a planned and systematic way to get problem solving or get answers to questions. The target has not been achieved in accordance with

the needs programmed by the Head of the General and Personnel Subdivision of RSD Dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung City, the adaptability of RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung City regarding the procedure for using fingerprint attendance is not good and can not be understood by employees, this can be seen from the use of fingerprint attendance which is very easy, only uses employee fingerprints and does not bother users. In practice, this machine can be used because employees only need to stick their fingers to the finger print machine, until attendance data is automatically downloaded and downloaded into the hospital staffing database. And sometimes problems are often encountered by some employees in carrying out absences and for employees who have sensitive fingers by employees whose fingers are still exposed to machine sweat, there will be a detection problem.

Keywords: Finger Print, work discipline, discipline

PENDAHULUAN

Salah satu pertumbuhan teknologi data yang berarti merupakan terus menjadi dibutuhkannya pemakaian perlengkapan pengolah informasi yang berperan buat menciptakan data yang diperlukan. Banyak perlengkapan mutakhir yang digunakan dalam suatu kantor tetapi salah satu dari perlengkapan mutakhir tersebut ialah pelaksanaan Absensi Automatic Finger Print Identification System (AFIS). AFIS merupakan suatu perlengkapan yang sangat menolong pegawai kantor dalam perihal System Absensi. Aktivitas pencatatan kedatangan pegawai dikantor hendak saat mempengaruhi terhadap pengerjaan kantor, pengaruhnya tersebut pastinya berhubungan langsung dengan semangat kerja serta disiplin kerja pegawai. (Sutono, A., Pah, J. G., & Aldora, 2021)

Bagi Supriatna, absensi memiliki uraian selaku sesuatu wujud kedatangan

seorang disuatu kantor ataupun industri. Terdapatnya aktivitas titip absen. Pertumbuhan ilmu pengetahuan serta teknologi yang terus menjadi maju, ada suatu pemecahan buat menanggulangi kasus kedatangannya. Salah satunya merupakan pemakaian Finger Print selaku sistem absen. (Sutono, A., Pah, J. G., & Aldora, 2021)

Aktivitas pencatatan kedatangan Pegawai dikantor hendak sangat mempengaruhi terhadap pekerjaan kantor, pengaruhnya tersebut pastinya berhubungan langsung dengan semangat kerja serta disiplin kerja pegawai di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung.

Sesungguhnya tujuan riset yang periset jalani dengan penelitian yang dicoba tidak jauh berbeda. Walaupun begitu, senantiasa ada perbandingan yang membedakan antara riset yang dicoba oleh periset dengan riset yang dicoba tadinya, ialah pada proses

pelaksanaan absensi Finger Print dalam mendisiplinkan kerja pegawai. Periset mau memandangi secara utuh serta apa terdapatnya proses pelaksanaan absensi Finger Print, Semacam apa pelaksanaan absensi Finger Print dalam mendisiplinkan kerja pegawai yang terdapat di Rumah Sakit Daerah Kota Bandar Lampung. Dalam riset ini, penulis mengamati indikasi yang terjalin di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung.

Dugaan pelanggaran yang dilakukan pegawai yang ditemukan antara lain 1) terdapatnya sikap pegawai yang tidak cocok dengan kode etik semacam tidak masuk kerja tanpa keterangan; 2) Terdapatnya pegawai yang tiba terlambat serta kembali dari sekolah tidak sama dengan jam kerja; 3) Terdapatnya pegawai yang kembali dari jam istirahat melebihi batasan waktu yang ditetapkan. Perihal ini bisa penulis kemukakan karena, kala istirahat makan siang, banyak pegawai yang kembali dari istirahat tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan; dan 4) Terdapatnya pegawai yang menunda pekerjaan serta meninggalkan kantor dikala jam kerja buat mengurus kepentingan individu dan terkadang pegawai tidak izin dulu kepada atasan.

Perihal ini bisa penulis kemukakan karena, sepanjang melaksanakan pra riset penulis kerap berada di kantor, serta penulis temui banyak pekerjaan yang tertunda.

Penerapan Absensi Finger Print ini dilakukan agar memudahkan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada absensi manual hanya berupa buku daftar hadir. Sehingga sistem absensi Finger Print ini diterapkan sebagai perwujudan perbaikan penggunaan absensi manual yang dianggap tidak efektif dan efisien dalam penerapannya.

tiap pelanggaran jam kerja yang dilakukan masing-masing pegawai sulit untuk diketahui berapa jumlah pelanggaran yang dilakukan tiap bulannya, karena pencatatan masih dilakukan dengan cara manual yang rentan akan kesalahan pencatatan, hilangnya catatan kehadiran seorang pegawai maupun manipulasi yang dilakukan oleh pegawai yang melakukan pelanggaran.

Dalam rangka mendisiplinkan pegawainya, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Pak Irwan Sujoko, ST.MT menerapkan absensi Finger Print yang mulai berlaku terus dipertahankan sampai saat ini ketika jabatan Kasubbag

Umum dan Kepegawaian Pak Irwan Sujoko, ST.MT . Selain itu, penerapan absensi Finger Print ini dilakukan agar memudahkan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada absensi manual (hanya berupa buku daftar hadir), pegawai lain yang melihat absensi tidak bisa mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai lain, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel di hari lain atau menitip absen pada pegawai lain. Sehingga sistem absensi Finger Print ini diterapkan sebagai perwujudan perbaikan penggunaan absensi manual yang dianggap tidak efektif dan efisien dalam penerapannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah antara lain 1) Adanya sikap disiplin pegawai maupun tenaga kesehatan di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung yang tidak cocok dengan kode etik, contohnya tidak masuk kerja tanpa penjelasan; 2) Pegawai RSD Dr .A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja; 3) Adanya pegawai masih melakukan titip absen; dan 4) Diprediksi terdapatnya pegawai yang kembali dari

jam istirahat melebihi batasan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Absensi Finger Print di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung; 2) Untuk mengetahui kendala-kendala pada Absen Finger Print; 3) Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan pegawai RSD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung; dan 4) Untuk mengetahui pelaksanaan Absen Finger Print dalam meningkatkan disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu (Hassanah, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di RSD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis data secara kualitatif, dimana peneliti tertuju langsung ke lapangan untuk memperoleh data dari awal hingga akhir penelitian.

Kemudian data yang telah didapat diolah secara sistematis dan logis, yaitu dengan menggambarkan kenyataan dan keadaan yang terjadi pada objek penelitian secara apa adanya, yang diperoleh baik dari subjek penelitian maupun informan penelitian untuk mendapatkan kesimpulan.

Subyek dalam penelitian ini adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan harus sukarela menjadi anggota tim peneliti walaupun hanya bersifat internal (Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, n.d.)

Dengan mengutip pendapat dari Spradley mengemukakan bahwa informan sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut : sederhana, hanya terdapat situasi sosial tunggal, mudah memasukinya dan tidak susah dalam melakukan penelitian, mudah memperoleh izin, kegiatannya terjadi berulang-ulang (Muammar, 2015).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan analisis data. Wawancara pada penelitian ini bertujuan buat memperoleh data secara mendalam tentang taraf kepuasan konsumen dalam aplikasi pelayanan publik pada hal

efektivitas penerapan Absensi Finger Print.

Observasi yaitu Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Sanafiah Faisal, mengklarifikasikan observasi menjadi observasi partisipatif, observasi terus terang atau tersamar dan observasi tak terstruktur. Adapun tehnik observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi partisipatif melalui partisipatif lengkap yaitu peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber information, jadi suasananya normal dan peneliti tidak terlihat melakukan penelitian. Dalam melakukan pengamatan, peneliti berada dan bergabung diantara subjek sekaligus mencatat peristiwa yang terjadi. Peneliti juga melakukan pendekatan individual dengan sumber informasi yang akan menghasilkan information penelitian, agar information yang didapat bisa lebih jujur dan apa adanya. Dari hasil pengamatan yang dilakukan, peneliti membuat catatan lapangan yang disusun berdasarkan apa yang dilihat, didengar, dialami dan dipikirkan peneliti selama berlangsung pengumpulan information serta dilakukan refleksi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui studi

dokumentasi terhadap laporan- laporan yang berkaitan dengan sumber data skunder lapangan.

Analisa Data yaitu Menurut Sugiyono bahwa analisis data (*analyzing*) adalah “proses mengorganisasikan dan menggunakan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat disimpulkan seperti saran yang disimpulkan oleh data” (Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, 2017)

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan oleh peneliti, adalah analisis kualitatif yakni dengan menguraikan data dalam bentuk rumusan kalimat-kalimat, sehingga mudah dibaca dan diberi arti (diinterpretasikan) bila data itu kualitatif. Menurut Deddy bahwa “dalam melakukan analisis data juga diperlukan teknik pengecekan data, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan” (Rijali, 2019) Beberapa tahap yang peneliti lakukan dalam menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber pada hasil riset yaitu hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian melaporkan kalau pencapaian sasaran dari

pelaksanaan Absensi Finger Print belum dicapai sebab masih banyak pegawai yang kerap tiba terlambat serta tidak masuk kerja dan informasi yang dilaporkan tidak akurat dimanipulasi. Buat meyakinkan perihal tersebut, bisa dilihat dari perbandingan informasi yang diperoleh dari informasi hasil absensi finger print serta informasi yang dilaporkan ke pihak pemerintah kota . perbandingan antara informasi yang di peroleh dari informasi hasil absensi fingerprint serta informasi yang dilaporkan ke pihak pemerintah kota, sangat berbeda dimana dari informasi absensi fingerprint banyak pegawai yang melaksanakan pelanggaran, sebaliknya di informasi yang dilaporkan ke pemerintah kota cuma 2 pegawai yang tiba terlambat serta 1 pegawai yang kembali lebih dini.

Target belum tercapai sesuai dengan kebutuhan yang di programkan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian RSD Dr. A.Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung, untuk menindaklanjuti dan melaporkan semua pegawai yang ada di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat, bahwa kemampuan adaptasi pegawai RSD Dr. A. Dadi

Tjokrodipo Kota Bandar Lampung mengenai tata cara penggunaan absensi finger print belum baik dan dapat tidak dimengerti oleh pegawai, hanya menggunakan sidik jari pegawai dan tidak merepotkan penggunaannya. Penggunaan absensi fingerprint sudah direalisasikan ke semua Pegawai karena sebelum diterapkan absensi fingerprint, para pegawai dari Kasubbag Umum dan Kepegawaian menjajaki sosialisasi menimpa tata metode serta peraturan-peraturan ataupun sanksi menimpa absensi fingerprint, setelah itu pegawai dari Kasubag Universal serta Kepegawaian yang menjajaki sosialisasi tersebut menerapkannya kepada pegawai yang lain dengan mengadakan pelatihan di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung menimpa tata metode penggunaan absensi fingerprint. Adaptasi dalam penggunaan finger print adalah seluruh pegawai dan sebagian mungkin masih ada yang belum melakukan absensi sesuai jadwal dan perlu dari sebagian pegawai tersebut untuk adaptasi dan melakukan transaksi finger print sesuai dengan jadwal yang berlaku di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung. Seluruh pegawai menerapkan kedisiplinan dijalankan pegawai semenjak di terapkannya finger

print tetapi belum bisa di katakana disiplin dikarenakan kurangnya tepat waktu. Bersumber pada hasil riset, hingga bisa dikenal kalau pelaksanaan absensi fingerprint terhadap kepuasan kerja pegawai belum membagikan kenyamanan serta motivasi untuk pegawai buat tingkatan kinerjanya, perihal ini dilihat dari banyak warga yang tiba ke RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung mau melaksanakan pelayanan tetapi pegawai tidak terletak di tempat, serta buat menunggu diberikan pelayanan, sehingga pelayanan yang diberikan jadi lelet serta terhambat. Kurang baiknya pelayanan yang diberikan dan sanksi ataupun tidak terdapatnya pengawasan langsung dari atas membuat pegawai bekerja semau hati mereka.

Bersumber pada hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawain bisa dikenal kalau bersumber pada informasi dari fingerprint hasil yang diperoleh ialah tanggung jawab dari para pegawai di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung belum bertambah, banyak pegawai yang kerap tiba terlambat, kembali tidak pas waktu serta tidak masuk kerja, dan tiba ke kantor pas waktu buat absen serta setelah itu

berangkat meninggalkan kantor buat keperluan lain ataupun keperluan keluarga. Dan tidak terdapat pengawasan langsung dari pemerintah kota, perihal ini membuat pegawai berbuat semau hati mereka, sehingga lepas dari tanggung jawab mereka selaku Pegawai.

Bersumber pada hasil pengamatan penulis serta hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan informasi yang didapatkan, bisa dikenal kalau pelaksanaan absensi fingerprint belum bisa tingkatkan disiplin kerja pegawai, sebab di amati dari informasi yang diperoleh serta hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian ialah informasi dari hasil absensi fingerprint bisa dimanipulasi sehingga informasi ataupun data yang dilaporkan kepada pihak pemerintah kota belum akurat serta tidak bersumber pada kenyataan yang terdapat, serta masih banyak pegawai yang tiba terlambat, tidak masuk kerja, serta banyak pegawai yang tiba buat absensi setelah itu berangkat meninggalkan kantor buat keperluan keluarga serta yang lain tanpa izin dengan atasan, sehingga warga yang tiba buat melaksanakan pelayanan tidak terdapat yang melayani serta membuat pegawai menunggu lama, sehingga membuat

pelayanan yang diberikan jadi terhambat, serta kinerja pegawai kurang baik.

Jadi pelaksanaan mesin absensi sidik jari fingerprint sangat efisien dalam penggunaannya sebab cuma memakai sidik jari pegawai serta tidak merepotkan penggunanya, tetapi pelaksanaan absensi sidik jari fingerprint belum efisien dalam tingkatkan disiplin kerja pegawai di RSD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung sebab informasi bisa dimanipulasi dalam membagikan laporan ataupun data yang tidak akurat, serta banyak pegawai yang melanggar ketentuan yang sudah diresmikan, semacam tiba terlambat, tidak masuk kerja, serta tiba cuma buat absen setelah itu berangkat meninggalkan kantor buat keperluan individu, dan buruknya pelayanan yang diberikan kepada pegawai lain.

Hasil wawancara merupakan absensi itu ia mesin Finger Print telah memiliki ketentuan dari tiap pertiga puluh menit itu terdapat pengurangan persenan dari evaluasi kinerja, maksudnya tiap 3 puluh menit itu terdapat pengurangan 0.5%, menurun lagi 3 puluh menit jadi satu jam itu menurun lagi penilaiannya jadi 1% jadi artinya pengurangan dari nominal

remunerasinya. Jadi ya jika pegawai yang merasa, ia mempengaruhi besar dengan evaluasi kinerja itu hingga ia pegawai hendak disiplin, tetapi jika yang merasa tidak mempengaruhi ataupun ia yang memanglah terdapat hambatan buat di ketertiban ya ia wajib menanggung sendiri resikonya. Semacam aku tercantum orang yang bukan disiplin sebab suka datangnya siang, serta aku wajib menanggung sendiri resikonya, baik sebab aku telat satu jam, maupun satu jam separuh, maupun 3 puluh menit, ya aku wajib menanggung tiap perbulannya itu direkap remunerasi aku hingga evaluasi nominalnya menurun gitu serta itu bergantung dari orang tiap-tiap. Permasalahan ketertiban itu balik lagi, terdapat pula orang buat Finger Print ini, ia pegawai cuma mengejar absensi saja tetapi tidak terdapat ditempat, jadi saat ini pilihannya terdapat di diri sendiri gitu. Jika buat aku, aku datangnya siang tetapi aku terdapat ditempat, tetapi terdapat sebagian yang bisa jadi ia pegawai Fingernya pagi tetapi ya bisa jadi ia tidak terdapat ditempat.

Berdasarkan hasil observasi yg sudah penulis lakukan telah ditemukan dalam penerapan alat mesin absen FingerPrint bisa dipakai karena pegawai

hanya harus menempatkan jari yang terdaftar dalam mesin absen, dengan ini eksklusif menggunakan sistemnya.

Didapati pegawai yg hanya mengejar absen pagi supaya tepatwaktu, akan tetapi sehabis absen, pegawai tadi pulang lagi keluar tempat kerja buat mengurus urusan pribadinya.

Dalam hal pekerjaan, tak jarang ditemukan pegawai yang tidak terdapat diruangan ketika jam kerja berlangsung. Akan tetapi biasanya peristiwa pegawai meninggalkan kantor terjadi dalam jam kerja. Jam istirahat makan siang & sholat.

tidak terdapat diruangan waktu jam kerja masih berlangsung, pulang berdasarkan istirahat makan siang melewati batas saat yg ditentukan & pulang ke ruangan berdasarkan istirahat mendekati jam pergi kerja. Kedisiplinan seseorang pegawai tidak sanggup dipandang hanya berdasarkan rekap mesin absensi Finger Print yg hanya bisa merekam jam kerja pegawai dari saat waktu pegawai tadi absen tiba pada pagi hari & absen pergi pada sore hari. Dibutuhkan supervisi secara rutin & terencana yg dilakukan selaku pimpinan juga adanya pegawai yg spesifik memantau disiplin kerja para pegawai, dan menaruh teladan yg baik tentang

kedisiplinan kerja supaya dicontoh para pegawainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu 1) Pada penerapannya, mesin ini bisa dipakai karena pegawai hanya perlu menempelkan jari ke mesin finger print, sampai data absensi secara otomatis dan terdownload kedalam database kepegawaian Rumah Sakit. 2) Penerapan absen sangat efisien dalam curangnya absen dalam bentuk daftar buku. 3) Tekadang sering ditemui problem ditemui sebagian pegawai dalam dilaksanakan absen dan untuk pegawai yang mempunyai jari yang sensitif oleh pegawai yang jarinya masih terkena air keringat mesin absen akan terjadi problem deteksi. 4) Pencapaian target sehabis diterapkannya mesin absen masih belum tercapai, seperti halnya dilihat dengan hasil studi dan pra riset diketahui masih ada pegawai yang belum disiplin dalam bekerja semacam terlambat, tidak masuk jam kerja, datang kerumah sakit buat absen sehabis itu pergi keluar, serta kembali tidak tepat waktu, karena data base dari absen bisa direkap ulang dan data maupun informasi belum akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutono, A., Pah, J. G., & Aldora, M. (2021). *Digital Maturity Manajemen Sumber Daya Manusia pada Theme Park*. Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Haryadi, H. (2009). *Administrasi perkantoran untuk manajer & staf*. VisiMedia.
- Dakhi, A. S. (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa*. Deepublish.
- Hassanah, H. (2020). *Metode Penelitian Hukum*.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Muammar, M. (2015). *Profesionalisme Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran Aqidah Akhlak di Madrasah Tsanawiyah Darussalam Anrong Appaka Kabupaten Pangkep* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, J. (2017). Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(48).
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81-95.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri

Sipil tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan

Ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, perlu mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai.