



DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI MASA PANDEMI COVID-19

Mulyaningsih¹⁾, Doni Rustanto²⁾

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang
e-mail: aninkwid@gmail.com, donrush77@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 telah mengubah tatanan baru sistem kerja pegawai. Dari yang semula bekerja hanya dapat dilakukan di kantor telah bergeser menjadi bekerja dari rumah. Dari yang terbiasa diawasi secara langsung oleh atasan menjadi pengawasan tanpa langsung. Hal ini akan menimbulkan pertanyaan bagaimana pegawai dapat bekerja secara disiplin dan berkinerja baik atau sebaliknya. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin dan kinerja pegawai pada saat menjalankan *work from home*. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif melalui wawancara, survei dan observasi. Hasil dari penelitian adalah bahwa pegawai belum secara optimal menerapkan kedisiplinan terutama berkaitan dengan pelaksanaan jam kerja. Sedangkan untuk kinerja pegawai cukup baik meskipun dilaksanakan dari rumah. Meskipun bila dibandingkan antara *work from home* dan *work from office* akan lebih optimal bila dilakukan di kantor. Hal ini perlunya monitoring dan evaluasi bagi peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai, Work From Home.

ABSTRACT

Covid 19 Pandemic has changed the new practice of civil servants' work system. It changed the work system from work from office to work from home, direct supervision to indirect supervision. This situation provokes further question of how the civil servants maintain their work performance and discipline. The objective of the study is to describe the practice of work performance and discipline during the implementation of work from home policy. For that purpose, we carried out a qualitative descriptive study and gathering the data by conducting interview, survey and observation. The findings showed that work discipline during the implementation of work from home policy were not optimally practiced, meanwhile the work performances were quiet good. In addition, this study indicated that the civil servants performances were more optimal during working from office. Thus we conclude that monitoring and evaluation are needed to enhance the work performance and discipline of civil servants in this situation.

Keywords: Discipline, Performance, Work From Home.

A. PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia telah mencatat 1 (satu) juta lebih kasus positif Covid-19 dengan ribuan orang telah meninggal dunia. Sampai dengan akhir bulan Mei 2021 tercatat 1.821.703 terkonfirmasi positif (sumber: <https://covid19.go.id/p/berita/data-vaksinasi-covid-19-update-31-mei-2021>).



Berbagai upaya telah dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Antara lain dengan penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dimaksudkan untuk membatasi pergerakan masyarakat di wilayah yang telah banyak warganya yang terpapar Covid-19 maupun yang terbaru adalah dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk mengurangi atau mencegah mobilitas masyarakat guna mencegah melonjaknya kasus Covid19.

Presiden telah mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) diberlakukan PSBB pada tanggal 31 Maret 2020. Selanjutnya diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Adanya pembatasan terhadap wilayah yang telah ditetapkan PSBB yaitu dengan meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi dan pembatasan kegiatan lainnya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari warga Negara Indonesia turut ambil bagian dan mempunyai tanggung jawab untuk menjadi contoh masyarakat dalam upaya memutus mata rantai Covid-19. Bahkan Kementerian Reformasi dan Birokrasi (Kemenpan RB) juga menerbitkan aturan secara normatif guna menegakkan disiplin Pegawai. Salah satunya dengan diterbitkan Surat Edaran (SE) Menpan RB Nomor 36 Tahun 2020 tanggal 30 Maret 2020 yang akhirnya diubah dengan SE Menpan RB Nomor 41 Tahun 2020 tanggal 6 April 2020 yang menegaskan bahwa ASN dan keluarganya dilarang melakukan bepergian keluar daerah/ bepergian mudik sampai dinyatakan aman dari Covid-19.

Apabila PNS akan melakukan bepergian yang tidak bisa dihindari maka harus mendapatkan izin terlebih dahulu dari atasan. Hal ini untuk memastikan bahwa tidak ada ASN yang melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah. PNS yang melanggar dikenai sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.



Surat Edaran tersebut memberi rambu-rambu bagi PNS untuk tidak melakukan bepergian ke luar daerah dan menghimbau bagi pegawai baik swasta maupun pemerintah untuk melaksanakan pekerjaan kantor dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Konsep WFH adalah melakukan pekerjaan kantor dari rumah masing-masing di wilayahnya bekerja dimana PNS ditempatkan.

Selain itu Menpan RB di tahun 2021 ini juga menerbitkan Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah yang menegaskan kembali kewajiban atasan langsung untuk melakukan pembinaan terhadap bawahannya dan pemberian sanksi bagi atasan langsung yang melakukan pembiaran pelanggaran disiplin. Melihat kondisi tersebut, perlu untuk melihat bagaimana disiplin pegawai dimasa pandemi dilaksanakan, dan untuk membuat formula baru bagaimana sebaiknya penegakan disiplin di masa pandemi.

Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah (1) bagaimanakah disiplin Pegawai Negeri Sipil pada saat menjalankan pekerjaan dari rumah/ *Work From Home*?; (2) Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil pada saat menjalankan pekerjaan dari rumah?

Tujuan dari penelitian adalah (1) mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin PNS pada saat menjalani *work from home*; (2) mengetahui kinerja PNS pada saat menjalani *work from home*. Manfaat dari penelitian analisis kebutuhan pelatihan teknis dalam meningkatkan kompetensi PNS adalah :

1. Secara teoritik adalah memberikan untuk memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi.
2. Manfaat secara praktis adalah dapat memberikan implikasi praktis yang berguna bagi pembuat kebijakan dalam menjalankan tugasnya terutama dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin yang dimaksud meliputi ucapan, tulisan



dan perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan baik yang dilakukan di jam kerja maupun di luar jam kerja.

Penegakan disiplin bagi PNS dilakukan secara terus menerus meskipun dimasa pandemi Covid-19. Hal tersebut ditegaskan kembali dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat Edaran bertujuan untuk menegaskan kembali pentingnya disiplin dalam pelaksanaan tugas ASN dan tidak ada pembiaran terhadap terjadinya pelanggaran.

Di masa pandemi disiplin kerja perlu diperhatikan sehingga kegiatan operasional pemerintahan dapat berjalan secara efektif, efisien dan lancar. Menurut Sastrohadwiryo (2001) disiplin kerja di definisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2013) adalah:

1. Kompensasi

Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan hasil jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Pimpinan berperan dalam memberikan keteladanan bagi bawahannya, bahkan sangat dominan bila dibandingkan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai. Pegawai akan meniru apa yang dilihatnya setiap hari.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin akan terlaksana apabila ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan hanya dibuat dalam instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja, apabila ada pengawasan dari pimpinan.



Pada masa pandemi berlangsung, sistem kerja pegawai mulai bergeser. Dari bekerja yang semula hanya dilakukan di kantor/*Work From Office* (WFO), sekarang mengenal sistem kerja dari rumah yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). Sebagian orang senang dengan WFH, lainnya merasa kesulitan menyesuaikan diri bekerja dari rumah. Sisi positif dari WFH adalah berkurangnya stress di perjalanan antara rumah dengan kantor dan terhindar dari macet. Dalam penelitiannya Allen, Golden dan Shockley (2015) menyebutkan pekerja yang melakukan pekerjaan dari rumah secara keseluruhan meningkatkan kepuasan, kinerja dan komitmen terhadap organisasi.

Adapun pegawai yang kesulitan menerapkan WFH disebabkan oleh berbagai alasan seperti pekerjaan rumah tangga, anak, anggota keluarga yang membuat tidak fokus menjalankan WFH. Selain itu timbul kebosanan dan jenuh sehingga pegawai menjadi mudah terdistraksi untuk melakukan kegiatan lain. Akibatnya, bukannya menjadi produktif akan tetapi menjadi lebih letih dan stress. Batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi tidak jelas, isolasi dengan kehidupan sosial dan professional serta kesempatan-kesempatan untuk berbagi informasi menjadi kelemahan saat bekerja dari rumah (Allen, Golden dan Shockley (2015).

Kedisiplinan diri untuk mengontrol aktivitas di rumah dan bekerja penting untuk dilakukan agar kita tetap menjadi sehat mental. Melalui disiplin diri atau kontrol diri yang bersumber dari *willpower* (tekad) setiap orang dapat merubah dirinya menjadi lebih baik. *Willpower* atau tekad adalah energi untuk disiplin diri, membantu kita menahan hal-hal yang menggoda untuk mencapai tujuan, mendorong kita untuk melakukan kegiatan yang walaupun kita tidak ingin mengerjakannya (Association of Psychological Science, 2012).

Bagaimana melatih diri untuk menjaga disiplin diri? Menurut *Association of Psychological Science* (2012) adalah sebagai berikut:

1. Menghindar dari godaan

Prinsipnya adalah “jika tidak tampak di depan mata kita, maka tidak terpikirkan”. Seperti saat WFH muncul keinginan untuk bermain HP untuk mengecek sosial media, maka yang terbaik adalah matikan dahulu aplikasi media sosial yang akan mengganggu produktivitas.



2. *Implementation intention*

Dengan menggunakan pernyataan “jika-maka” untuk membantu seseorang membuat rencana dalam situasi-situasi yang akan menggagalkan tekad.

3. Individu akan berusaha mengontrol diri apabila mendapat manfaat

Visualisasikan tujuan jangka panjang yang akan diperoleh dengan bisa melakukan disiplin diri.

4. Fokus pada tujuan dan lakukan disiplin secara rutin

Melatih diri setiap hari secara berturut-turut dalam kurun waktu yang cukup panjang. sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Membiasakan diri di satu area akan berdampak di area lain. Seperti saat WFH, apabila mengasosiasikan WFH dengan libur maka hasilnya tidak akan produktif. Apabila fokus pada pekerjaan kantor maka tugas lain dirumah akan ikut terkontrol.

Tidak hanya pada kedisiplinan pegawai, kinerja pegawai pun pada masa pandemic ini menjadi sorotan. Apalagi dengan diberlakukannya WFH. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Pelaksanaan kinerja PNS didokumentasikan secara periodik, baik secara harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran maupun tahunan. Dan dinilai oleh atasan langsungnya yang disetujui oleh Atasan dari atasan langsungnya.

Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

a. Faktor individu

Secara psikologis individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi fisik dan psikis, sehingga memiliki konsentrasi diri yang baik. Hal ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.



b. Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Pada saat melakukan WFH kondisi psikologis sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, konsentrasi diri dan fasilitas kerja yang relative memadai akan memungkinkan pekerjaan berjalan dengan lancar sehingga hasilnya baik dan benar (Sinambela et.al, 2012).

B. METODE

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian penulis berupaya untuk mengetahui disiplin dan kinerja PNS selama *work from home*. Fokus penelitian ini adalah disiplin dan kinerja PNS di masa pandemic Covid-19. Penulisan karya ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam penegakan disiplin PNS untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Lokasi penelitian di Pemerintah Kota Magelang dengan alasan bahwa hasil penegakan disiplin selama masa pandemi Covid-19 di Kota Magelang belum terpantau dengan baik. Adapun situs penelitian adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang. BKPP merupakan motor penggerak bagi penegakan disiplin PNS, karena BKPP merupakan unit kerja yang salah satu tugas fungsinya adalah menjalankan fungsi penegakan disiplin.

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui metode kualitatif, dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai penegakan disiplin dan kinerja PNS. Data yang digunakan dari penelitian adalah data kualitatif yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.

Data diperoleh melalui wawancara secara mendalam (*deep interview*), survei terbuka dan observasi. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai BKPP Kota Magelang dan hasil survei terbuka terhadap sejumlah pegawai di



lingkungan Pemerintah Kota Magelang. Data sekunder diperoleh dari berbagai informasi lain seperti buku, jurnal internet dan lain sebagainya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

C.1 Disiplin Pegawai

Berdasarkan hasil dari monitoring dari BKPP Kota Magelang terhadap pegawainya, dengan beredarnya larangan untuk mudik maupun bepergian pada saat liburan didapat hasil bahwa 0,14 % tetap bepergian sedangkan 99,86% mentaati peraturan. Hal tersebut dikarenakan adanya suatu hal yang tidak dapat ditinggalkan terpaksa harus bepergian. Diantaranya karena harus mengantar sanak saudaranya ke Rumah Sakit di luar daerah.

Selanjutnya berdasarkan hasil presensi pegawai yang melaksanakan WFH, semua pegawai selalu melakukan presensi. Presensi berupa mengirimkan foto selfi yang dikirim paling lambat setiap jam 07.30. Akan tetapi dari hasil observasi dan data tidak semua pegawai melakukan presensi tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masih ada pegawai yang tidak melakukan presensi sesuai dengan ketentuan yang diberikan. Presensi dilakukan melebihi dari jam ketentuan yang berlaku, yaitu di atas jam 7.30 WIB.

Sedangkan untuk pelaksanaan pekerjaan, berdasarkan hasil survei terbuka dari 57 responden didapat hasil bahwa 23 atau 40,3% responden menjawab sesuai dengan jam kerja, sedangkan 34 kondisional atau 59,7% (tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja). Responden yang menjawab kondisional rata-rata memulai jam kerja di atas dari ketentuan jam kerja, dan berakhir sebelum jam kerja selesai. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan selama WFH memungkinkan pegawai untuk tidak mentaati aturan yang berlaku, yang seharusnya pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja, akan tetapi cenderung mengabaikan disiplin jam kerja.

Dari hasil wawancara dan observasi didapat pegawai yang pada saat melaksanakan WFH tidak melaksanakan pekerjaan yang terkait dengan urusan pekerjaan (tupoksinya), melainkan melakukan pekerjaan pribadinya. Seperti menerima pesanan kuliner, berkebun bahkan ada juga yang memanfaatkan untuk memancing dan olahraga.

C.2 Kinerja Pegawai

Untuk hasil pekerjaan, 99% responden menjawab bahwa mereka melaporkan hasil pekerjaan ke atasannya melalui media online. Seperti mengirim berkas melalui Whatsapp maupun email. Ada juga yang sudah menggunakan aplikasi (seperti Team viewer) untuk melancarkan pekerjaannya. Akan tetapi tidak pada setiap melaksanakan WFH responden melaporkan hasil pekerjaannya. Tidak semua atasan selalu memonitor kinerja bawahan selama WFH, hanya pada saat ada pekerjaan yang dirasa mendesak yang segera dimonitoring.

Dari 57 responden 36,84% pegawai menganggap bahwa pelaksanaan WFH kurang efektif sedangkan 63,16% pegawai menganggap cukup efektif, terutama untuk pencegahan virus Covid-19 dan bagi mereka yang bekerja *by system*, pengolah data maupun administratif. Komunikasi menjadi salah satu alasan kurang efektif pelaksanaan WFH dan kurang tersedianya sarana dan prasarana yang diperlukan.

Menurut responden dari atasan, 57,9% beranggapan bahwa kinerja bawahan selama bekerja dengan sistem WFH dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal ini terbukti dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan pada saat WFH selesai dengan target yang telah ditentukan, terutama untuk pekerjaan yang sifatnya administratif, kajian ataupun penulisan.

Sebanyak 31,6% responden beranggapan bahwa hasil pekerjaan yang dikerjakan pada saat WFH maupun WFO sama saja hasilnya, sama-sama baiknya. Sedangkan 64,9% responden beranggapan bahwa hasil kinerja pegawai lebih baik dikerjakan pada saat WFO daripada WFH. Ini berarti bahwa meskipun hasil kinerja WFH baik akan tetapi jauh lebih baik bila dilaksanakan pada saat WFO.

Keberhasilan pada saat WFH maupun WFO tidak lepas dari kesadaran dari pribadi untuk bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kewajiban dan haknya tanpa harus terikat dengan di mana dan kapan harus bekerja, karena tidak menutup kemungkinan ke depannya pegawai tidak hanya bekerja dengan sistem WFH/WFO akan bekerja dengan sistem *Work From Anywhere* (WFA) sebagai bagian dari *Flexible Working Arrangement* (FWA).



D. SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil kajian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan PNS pada saat pelaksanaan WFH belum sesuai dibandingkan pada saat WFO terutama pada pelaksanaan jam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya pengawasan dari atasan langsungnya dan kurangnya kesadaran dari pegawai untuk bekerja sesuai ketentuan tanpa adanya pengawasan langsung. Sedangkan kinerja pegawai yang menjalankan *work from home* sudah cukup baik terutama untuk pekerjaan *by sistem* atau yang bersifat administratif meskipun hasilnya masih tetap lebih baik apabila dilaksanakan secara *work from office/* dari kantor.

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Perlunya pengawasan dan komunikasi secara terus menerus dengan melakukan monitoring dan evaluasi pekerjaan pada saat bawahannya/pegawai melaksanakan WFH;
2. Peningkatan kemampuan dan penguasaan teknologi informasi dan ketersediaan jaringan internet/data;
3. Pemanfaatan aplikasi *e-kinerja* sehingga pegawai tidak hanya mengisi target maupun capaian kinerja akan tetapi didukung dengan bukti kinerja dengan meng-*upload* bukti pekerjaan;
4. Memberikan pembekalan secara berkala tentang Kode Etik PNS dan kewajiban serta larangan sebagai PNS. Sosialisasi dapat dilakukan melalui *daring* maupun *luring* sesuai dengan kondisi yang sedang berkembang;
5. Pemasangan GPS bagi PNS pada saat jam kerja berlangsung. Sehingga pegawai dapat terpantau, apabila ada pergeseran tempat atasan dapat segera melakukan klarifikasi keberadaan PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. 2015. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Internet*, 16(2), 40-68.
- American Psychological Association. 2012. *What you need to know about willpower: The psychological science of self control*. <https://www.apa.org/helpcenter/willpower> diakses tanggal 5 Mei 2021.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Republik Indonesia. Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.