

# Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta

Ardiansyah Saputra<sup>1</sup>, Syarif Ali<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta  
[ardiansyahsaputra@upnvj.ac.id](mailto:ardiansyahsaputra@upnvj.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 22 Maret 2022

Disetujui : 31 Maret 2022

Dipublikasi : 1 April 2022

## ABSTRACT

*Work discipline is an important thing to pay attention to. Work discipline will be easily seen in employees who have a high sense of responsibility. This research is a qualitative research that aims to describe the work discipline of employees at the Agricultural Extension and Human Resources Development Agency (BPPSDMP) of the Indonesian Ministry of Agriculture in Jakarta. Data collection in this research was carried out by interview, observation and documentation methods. Interviews were conducted in a semi-structured manner with six participants, including one coordinator of the legal group organizational and the staffing group, two sub-coordinators, two staff from each legal group organizational and the staffing group also one sub-coordinator of State Property that receiving services from the legal group organizational and the staffing group. To prove the validity of the data in the research, the researcher used the data triangulation method. Furthermore, the data is analyzed by performing data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the research found two main factors that influence the decrease in employee discipline. definite rules that can be used as guidance and supervision of leaders in the workplace. Remote work during the covid-19 pandemic has also changed work styles from before, as the cause of the decrease in employee work discipline in the legal group organizational and the staffing group at the agricultural extension and human resource development agency (BPPSDMP) of the Indonesian Ministry of Agriculture in Jakarta.*

*Keywords: Work Discipline , Employee, Legal Group Organizations And Staffing Group.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam segala bentuk proses aktivitas pencapaian dari tujuan perusahaan atau organisasi, selain sumber-sumber daya lain yang dimiliki seperti *Man, Machine, Money, Methode*, dan *Material*. Tanpa adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia, suatu perusahaan atau organisasi akan sulit mencapai tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Pada dasarnya sumber daya manusia yang akan menjalankan dan menggerakkan segala proses aktivitas. Manajemen sumber daya manusia yang nantinya akan mempengaruhi efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang andil dan penting bagi nilai sebuah perusahaan atau organisasi, mengingat hampir semua aktivitas kegiatan dalam organisasi digerakan oleh manusia. Semakin banyaknya rintangan dan tantangan dalam organisasi juga menjadi alasan perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional. Berhasil menanggapi tantangan ini adalah kondisi yang diperlukan untuk mencapai puncak kesuksesan.

Sumber Daya Manusia Apratur Berperan Penting Dalam Menjamin Kelancaran Tugas Dan Fungsi Instansi Pemerintah, Tidak Terkecuali Bagian Hukum Organisasi Dan

Kepegawaian yang Merupakan Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP). Dalam Instansi Pemerintahan, Sumber Daya Manusia Apatur Sangat di Perlukan Karena Sebagai Penggerak Utama Dalam Tujuan Instansi Pemerintahan, Dibahas Di Dalam (Solong, 2020 hlm 1) Instansi Harus Memiliki Sumber Daya Apatur Yang Cakap Agar Dapat Menjalankan Tugas-Tugas Yang Diberika Instansi Dengan Baik.

Bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian adalah Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), Yang diberi tanggung jawan mengemban Tugas Dan Fungsi, Yaitu Untuk menjalankan Perencanaan Dan Pengembangan Pegawai, Mengatur Jabatan Fungsional, Tata Usaha Kepegawaian Seperti Kegiatan Mutasi Pegawai, Mengevaluasi Dan Membuat Laporan Pada Penyuluhan Pertanian Mengenai Kinerja Dan Absensi Kepegawaian Serta Mengatur Jalanya Birokrasi Yang Ada di Kementerian Pertanian RI.

Fungsi Tugas ini sangatlah krusial mengingat jalanya sebuah instansi perlu adanya Perencanaan Dan Pengembangan Pegawai, pengaturan jabatan fungsional, kegiatan mutasi, evaluasi, laporan kinerja, permasalahan presensi dan jalanya birokrasi demi tercapainya tujuan dari Kementerian Pertanian RI, tugas tersebut sebagai *instrument* pendukung bagi instansi dalam mencapai tujuan instansi, hingga ketika Indonesia dihadapkan oleh kondisi pandemik yang di sebabkan oleh penyebaran virus *Covid-19*. Instansi tidak bisa lepas dari instrument tugas yang dimiliki Bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Merupakan komponen Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), karena harus menerima peraturan dari pemerintah dimana sebagian sektor usaha dan instasi harus mengatur jumlah pegawai yang melakukan kerja secara langsung di kantor (*Work From Office*) maupun secara Online di rumah (*Work From Home*), dengan kebijakan baru ini yang harus diterima maka peran birokrasi dari subbagian hukum organisasi yang mengatur jalanya kebijakan birokrasi di kementrian pertanian RI sangat lah diperlukan, sejalan dengan ini peran subbagian kepegawian juga tidak luput dari peran yang sangat jenisnya krusial dikala pandemic ini meluas, fungsi tujuan dari subbagian kepegawian yang menganalisis presensi pegawai yang melakukan kerja secara *hybrid* tentu saja menjadi hal yang sangat di perhatikan, karena menganalisis segala data presensi melalui laman web yang terintegrasikan yang menghimpun data kehadiran hingga jam kerja pegawai.

Bagian ini sangat membutuhkan komitmen pegawai, untuk menjamin kinerja bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Merupakan Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) sesuai dan sejalan dengan target yang telah ditentukan. Namun demikian, data ketidakhadiran pegawai dalam tiga bulan terakhir terhitung mulai bulan mei hingga juli 2021 tampak mengalami peningkatan , seperti yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1 . Data Presensi Pegawai di bagian unit kerja Hukum Organisasi dan Kepegawaian bulan Mei – Juli 2021:

<b>Kelompok Hukum, Organisasi dan Kepegawaian</b>				
<b>Waktu</b>	<b>Sub Kelompok</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Tidak Masuk Kerja</b>	<b>Datang Terlambat</b>
Mei 2021	Subkelompok Hukum Organisasi	15	0	0
	Subkelompok Kepegawaian	6	1	2
Juni 2021	Subkelompok Hukum Organisasi	15	1	2
	Subkelompok	6	2	2

	Kepegawaian			
Juni 2021	Subkelompok Organisasi Hukum	15	0	2
	Subkelompok Kepegawaian	6	2	3
JUMLAH			<b>6</b>	<b>11</b>

Sumber : Analisis Kepegawaian Kementerian Pertanian RI 2021

Pada tabel 1 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mulai bulan Mei sampai Juli 2021 jumlah pegawai yang masuk kerja semakin menurun. Walaupun penurunan yang dialami tidak signifikan, namun apabila dilihat dari jumlah pegawai dengan jumlah total pada kelompok hukum Organisasi dan Kepegawaian 21 orang, maka angka tersebut belum dapat menunjukkan bahwa kinerja pada 3 (Tiga) bulan tersebut dapat dikatakan baik dan terjadi penurunan disiplin.

Ditambah data pendukung mengenai prestasi kerja pegawai yang menurun terhitung sejak tahun 2020 hingga tahun 2021.

Tabel 2 Data Penilaian Prestasi Kerja dan Aplikasi E-Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Penyulhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) pada tahun 2020 – 2021:



Sumber : Data diolah

Gambar 1. Presentase penilaian prestasi kerja dan Aplikasi E-kinerja

Dari data penilaian prestasi kerja dan Aplikasi e-kinerja, terbukti bahwa kinerja pegawai pegawai terhitung tahun 2020 hingga tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 4,62% pada kategori sangat baik.

Pada tahun sebelumnya terdapat penelitian yang membahas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . Penelitian tersebut dapat menjadi referensi bagaimana proses manajemen sumber daya manusia yang pernah beroperasi di organisasi. Adapun penelitian tersebut adalah (Nurchaya & Sary, 2018) yang berjudul “*Influence Of Work Discipline On Performance Of Employees Pt. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta*” Penelitian ini berjenis kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta Dengan menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta dengan masukan peneliti untuk PT Arah Enviromental Indonesia bisa memfasilitasi dengan layanan atau pelatihan khusus kepada karyawan agar bisa lebih disiplin dalam bekerja. Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya

*treatment* dan pelatihan dalam MSDM untuk melakukan perubahan pada proses disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta Indonesia agar lebih baik lagi dalam disiplin dan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” dalam (Nurjaya et al., 2021) dengan metode kuantitatif menemukan hasil Hasil penelitian ini dengan hasil dari variable etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan 43,1%, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan 40,7%, atas hasil presentase yang di dapatkan, maka Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari 2 (dua) penelitian terdahulu yang menggunakan variable disiplin kerja, dengan metode penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam perihal ini peneliti ingin melakukann penelitian lebih mendalam mengenai informasi terkait penurunan disiplin dengan menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif, Penelitian Ini Ingin Melihat mengenai Permasalahan Penurunan Disiplin Pada Bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Merupakan Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Secara Lebih Mendalam Sehingga Bisa Dijeneralisir, oleh Karena Itu Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif pada *research* kali ini.

Oleh sebab itu, Berdasarkan urgensi tersebut serta fenomena penurunan tingkat kehadiran dan tingkat frekuensi keterlambatan pegawai peningkatan jumlah keterlambatan kinerja karyawan yang terjadi pada bulan mei hingga juli, menjadikan latar belakang peneliti untuk mengulas lebih dalam dan melakukan penelitian mengangkat judul penelitian “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Disiplin Kerja Pegawai Sub Kelompok Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI Di Jakarta**”

## STUDI LITERATUR

### Landasan Teori

#### *Manajemen SDM*

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas serangkaian kebijakan serta segala proses kegiatan mengenai hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi perusahaan atau organisasi dan pegawai atau *Man (orang-orang)* yang ada didalamnya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, diinginkan agar segala kegiatan sumber daya manusia bisa dikendalikan dengan baik agar peran SDM bisa diproses secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia yaitu mengacu pada pelaku utama dari segala aktivitas suatu perusahaan yang dimana perusahaan tersebut memiliki tugas penting untuk memastikan berjalannya suatu perusahaan kearah tujuan yang sudah ditetapkan, oleh karena itu SDM perlu suatu perhatian khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Ini sejalan dengan pernyataan Schuler dan Jackson dalam (Kawiana, 2020 hlm 3) yang menyatakan ‘sumber daya manusia suatu asset dikelola secara cermat sejalan kebutuhan organisasi. Suatu pengelolaan penggunaan sumber daya manusia

#### *Disiplin Kerja*

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, disiplin adalah hal yang krusial yang harus di perhatikan, disiplin yang baik dengan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dari individu pegawai terhadap tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, karena organisasi atau perusahaan dikatakan baik apabila memiliki pegawai yang disiplin dengan baik.

Dari pemahaman lain disiplin dalam (Hasibuan, 2019 hlm 193) merupakan kesediaan dan kesadaran individu agar menaati segala peraturan organisasi atau perusahaan beserta dengan norma-norma social yang di tetapkan. dari Hasibuan dalam penelitian (Sitompul et al., 2021) disiplin kerja juga dapat ditemukan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk ikut serta menegakan peraturan perusahaan atau organisasi, mengikuti atau hadir dan selesai bekerja dengan waktu yang tepat, bahkan dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban dalam bekerja dengan baik juga. Menurut Rivai dalam (Farida & Hartanto, 2016 hlm 51) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipakai para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar para sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mengontrol suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu menaati segala peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku di organisasi ataupun perusahaan. Dijelaskan dalam (Sutrisno, 2020 hlm 88) disiplin memperlihatkan suatu keadaan atau sikap hormat yang ada pada individu pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan.

pegawai yang berdisiplin tinggi adalah pegawai yang harus mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi sanksi apabila individu melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Bahwa disiplin adalah perwujudan perilaku atau aktivitas yang dijalankan dengan kebutuhan serta tujuan dari organisasi dan perusahaan.

#### **Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020 hlm 89) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitas nya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainnya dan untuk organisasi atau perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.  
Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.  
Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan

- kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.  
Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

### Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian sebelumnya (*previous studies*) dapat dijadikan landasan dasar atau pedoman dalam penelitian ini. Pada penelitian sebelumnya variabel-variabel berhubungan dengan penelitian akan dilakukan, yaitu Disiplin kerja. Penelitian oleh jurnal (Mutohar, 2018) dengan analisis “*Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai Negeri Sipil*”, secara mendasar tentang pentingnya Disiplin Kerja dalam baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan. Penelitian dilakukan Achmad Mutohar bertujuan untuk mengetahui dan membahas apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Dalam penelitian didapatkan hasil kesimpulan bahwasanya ada tiga factor besar utama dengan nilai presentase 81,996% yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan dalam bekerja: gaya kepemimpinan dengan nilai presentase 41,662% , kompensasi dengan nilai presentase 29,122% dan kemampuan pegawai dengan presentase 11,212%.

Penelitian yang dilakukan (Luturlean, 2019) dengan judul “*Analisis factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang solo*”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 secara garis besar disiplin ialah suatu kekuatan yang berada di dalam tubuh karyawan dan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi daei pekerjaan dan perilaku, dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui factor mana yang dominan yang mempengaruhi Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Solo. Hasil analisis menunjukkan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Solo yaitu kepemimpinan, kepastian hukum, serta hubungan kemanusiaan .

Penelitian dilakukan oleh ( Hersona et al., 2017) dengan judul “ *influence of leadership function, motivation and work discipline on employees’ performance*” diantara tujuan dari penelitian untuk mengetahui upaya meningkatkan disiplin kerja melalui motivasi kerja karyawan, dan fungsi kepemimpinan. penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif observasi mendalam kepada pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi karawang. Hasil dari penelitian yang didapatkan adalah bila motivasi, fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan berpengaruh signifikan baik terhadap pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang.

### METODE

Pendekatan penelitian ini memilih pendekatan dengan metode kualitatif, dimana menurut Moleong dalam (Harahap, 2018 hlm 123) penelitian kualitatif ‘menjelaskan penelitian dengan tujuan ununtuk memahami fenomena atau keadaan mengenai apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya motivasi, persepsi, perilaku, Tindakan, dll secara *holistic*, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.’ Menurut Conny R. Menurut (Sugiyono, 2018 hlm.47) ‘metode penelitian kualitatif yaitu suatu metode penelitian berlandaskan filsafat *positivisme*, untuk meneliti fenomena objek secara alamiah, *instrument* dasar yang paling kuat dalam metode kualitatif ini ialah peneliti sendiri, Teknik perolehan data dilakukan

secara triangulasi, analisis data bersifat kualitatif, lalu hasilnya menekankan pada pemahaman makna, dan mengkonstruksi fenomena dari pada generalisasi

Dalam (Harahap, 2018, hlm 108) 'metode penelitian dengan kualitatif itu dikerjakan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang diperoleh pada saat dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail'

Dalam Penelitian kali ini peneliti akan melakukan penelitian menggunakan Metode kualitatif dalam pendekatan Fenomenologi dalam (Samsu, 2017 hlm 71) fenomenologi merupakan ilmu pengetahuan tentang apa yang tampak mengenai suatu gejala atau fenomena yang pernah menjadi pengalaman manusia yang bisa dijadikan tolak ukur untuk mengadakan suatu penelitian. Dalam pedoman Penulisan Skripsi UPNVJ dapat dipahami bahwa dalam penelitian ini dengan menggunakan paradigma *interpretivism* dengan pengertian menurut Hendrarti dalam (Rahardjo, 2018), paradigma interpretif memandang bahwa ilmu sosial adalah analisis sistematis atas '*socially meaningful action*' melalui pengamatan langsung terhadap pelaku sosial dalam latar alamiah agar dapat memahami dan menafsirkan bagaimana para aktor sosial menciptakan dan memelihara dunia sosial mereka.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian kali ini bagian kelompok kerja hukum organisasi dan kepegawaian yang berada di Kementerian Pertanian RI Jakarta Selatan. bagian kelompok kerja hukum organisasi dan kepegawaian merupakan salah satu Sub bagian yang berada dibawah sekretariat kementerian pertanian RI.

### Deskripsi Data Penelitian

Peneliti menggunakan data primer serta data sekunder. Data primer, yaitu data yang di sapatkan dari sumber pertama baik melalui observasi atau wawancara. Dengan kata lain, data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama secara langsung melalui proses observasi atau wawancara dengan partisipan. Data primer dari hasil wawancara langsung dengan informan. Adapun pemilihan informasi didasarkan pada kriteria dan kebutuhan penulis, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

1. 1 (satu) Koordinator Kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian
2. 1 (satu) Subkordinator bkelompok Hukum organisasi.
3. 1 (satu) Subkordinator kelompok Kepegawaian.
4. 1 (satu) *Staff* kelompok Hukum organisasi.
5. 1 (satu) *Staff* kelompok Kepegawaian.
6. 1 (satu) *Staff* kelompok Barang milik Negara.

Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder didalam penelitian ini. Data sekunder ialah data lebih dahulu diberikan kemudian dilaporkan orang diluar dari peneliti itu sendiri, dengan kondisi yang dikumpulkan itu sesungguhnya merupakan data asli (Samsu, 2017 hlm 95). bisa dikatakan, data pembantu adalah data yang didapatkan dari sumber kedua, selain diteliti, dengan tujuan untuk mendukung penelitian sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan data sekunder seperti dokumentasi-dokumentasi, laporan presensi dan struktur organisasi yang dimiliki Kelompok Unit Kerja Hukum, Organisasi Dan Kepegawaian Kementerian Pertanian RI.

### Hasil Uji dan Analisis

Peneliti menganalisis diakhiri dengan membahas dari berbagai data yang telah terhimpun. Pada penelitian ini Metode penarikan data yang digunakan adalah metode observasi yang bertujuan dengan melihat langsung kegiatan pekerjaan pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada

Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. Metode wawancara juga dipakai sebagai metode utama dalam memperoleh informasi langsung yang lebih lanjut, secara internal dan langsung dari pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian serta partisipan lainnya yang memiliki hubungan dengan Kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian. Peneliti juga menggunakan metode dokumentasi yang digunakan untuk memverifikasi, memvalidasi, serta mendukung data hasil observasi serta wawancara.

Peneliti menyederhanakan pengambilan data dan dihimpun dengan cara merangkum, memilih, memfokuskan hal penting berkaitan fokus penelitian, atau dikenal sebagai reduksi data. Dengan proses tersebut data yang dihimpun dapat memberikan bentuk data lebih jelas, sehingga lebih mudah memahami makna didalamnya. Setelah reduksi data selesai, data akan disajikan dalam bentuk teks naratif deskriptif, sesuai dengan fokus penelitian, dengan menghasilkan kumpulan informasi yang terstruktur, dan kemudian diperoleh suatu kesimpulan dari informasi tersebut.

## **Analisis Data**

### **1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi**

Pada dasarnya, pegawai telah memiliki kompensasi yang di berikan Instansi kementerian pertanian RI, berupa Tunjangan Kinerja Atau yang biasa disebut dengan “Tukin”, para pegawai akan memenuhi segala pertauran dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai menerima jaminan berupa balasan jasa yang sebanding dengan jerih payah pegawai dalam berkerja dan pegawai senantiasa akan mematuhi tugas dari instansi. Pada kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian terdapat struktur jabatan fungsional yang berbeda, sebab hal ini lah yang membedakan besaran jumlah kompensasi dari tunjangan kinerja yang didapatkan. Dalam wawancara ini, peneliti menanyakan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan para pegawai yang berkerja di kelompok Hukum Organisasi dan kepegawaian. Berdasarkan uraian jawaban panjang dari hasil wawancara dengan narasumber, bahwa peraturan mengenai kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di kelompok Hukum organisasi dan kepegawaian sudah jelas diatur dan diperhitungkan dengan klasifikasi gaji pokok yang besarnya pasti untuk setiap pegawai dengan masing-masing jabatan, serta pemberian tunjangan kinerja yang nominal nya mengikuti dengan kualitas dan perilaku kinerja pegawai yang rajin dan baik, bila pegawai tidak menjalankan tugas dan perkerjaanya dengan baik, maka dilakukan pemotongan tunjangan kinerja sesuai dengan pelanggaran yang di buat, bisa berupa kehadiran, keterlambatan, pulang lebih awal dan izin tidak berkerja atas alasan sakit. Selain hal tersebut pegawai yang memiliki kinerja yang rajin akan diberikan perjalanan dinas juga diklat untuk menambah *skill* dari pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian, sehingga dalam hal ini, Besar Kecilnya pemberian kompensasi bukan lah menjadi penyebab dari permasalahan penurunan disiplin dari pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta.

### **2. Keteladanan Kepemimpinan**

Teladan Pimpinan merupakan sikap atau perbuatan seorang pimpinan yang diberikan dan tampak dalam atau pada saat berkerja, terutama berkerja secara berkelompok. Dalam lingkungan perkerjaan hal ini selalu melekat dalam segala aktivitas, seperti memberikan teladan mengenai berkomunikasi dengan baik melalui ucapan dan perbuatan kepada pegawai yang berkerja, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut membaik, teladan ini diharapkan akan berampak baik bagi pegawai lainnya serta kelompok hukum organisasi dan kepegawaian yang berada di Badan Pusat penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia Pertanian (BPPSDMP).

Dari pernyataan-pernyataan yang diberikan narasumber bahwa teladan yang diberikanya dengan memiliki sikap tulus dan ikhlas dalam berkerja serta tidak pilih-pilih menegnai perkerjaan yang diberikan pimpinan, hal ini di perjelas dengan pak Raham selaku

Subkoordinator kepegawaian bahwa di kelompok hukum organisasi dan kepegawai telah menggunakan budaya kerja KKPID yang didalamnya mengandung arti; Komitmen, Keteladanan, Profesional, Integritas serta Disiplin dalam berkerja, hal ini terbukti berpengaruh baik bagi pegawai lainya dengan mengikuti sikap baik dari pimpinan yang masuk pagi, maka pegawainya pun memiliki kesadaran utuk tidak telat saat masuk ke kantor, bu Yani juga setuju bahwa teladan pimpinan berpengaruh postif bagi sikapnya dalam berkerja. Disamping itu menurut kelompok yang menerima layanan dari kelompok hokum organisasi dan kepegawaian yaitu kelompok Barang Milik Negara (BMN). Menyatakan bahwa pimpinan yang ada di kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian sudah komunikatif dan disiplin yang sangat baik, sehingga dalam hal ini, Teladan pimpinan bukan lah menjadi penyebab dari permasalahan penurunan disiplin dari pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI di Jakarta

### 3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan bisa terlaksana dalam sebuah organisasi bila didalamnya tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan dalam bertindak atau melakukan perkerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya setiap pegawai mempunyai prilaku yang berbeda pastinya, namun adanya peraturan ini menuntut pegawai harus bisa berkerja dengan tetap dalam aturan yang di sepakati

Dari pernyataan yang dikemukakan narasumber, maka disimpulkan bahwa pegawai memiliki aturan tertulis yang jelas yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Tahun 94 tahun 2021, dengan penggunaan implikatif pada aplikasi yang bernama E-Personel yang berguna untuk merekam segala kegiatan pegawai saat berkerja, namun saat masa pandemic seperti ini yang banyak merubah sistem pekerjaan pegawai, banyak pegawai yang memutuskan untuk melakukan perkerjaannya dari rumah atau *Work From Home* dan mengakui bila situasi dirumah memiliki suasana distraksi yang menyebabkan kurang fokus pada saat mulai berkerja dan berakibat tidak ingat untuk melakukan absen kehadiran. Indikator ini menjadi salah satu penyebab penurunan disiplin pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI di Jakarta.

### 4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Dengan di berlakukan tindakan pada setiap pelanggaran disiplin yang terjadi, berupa *Punishment* yang sesuai dengan bentuk pelanggarnya, maka suasana kerja pegawai akan lebih aman dan terlindungi dari tindakan penyelewengan disiplin pada saat berkerja, dengan ini pegawai pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementrian Pertanian akan memiliki perasaan untuk tidak berbuat tindakan yang bersinggungan dengan disiplin kerja

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan Narasumber tersebut diketahui dengan jeelas bahwa pimpinan membuat keputusan dengan baik secara tegas dengan berdasarkan pedoman yang berlaku, ketegasan pimpinan berupa sanksi yang diberikan bilamana pegawai melanggar disiplin dengan sengaja atau bahkan tidak sengaja, sejauh pimpinan Koordinator kelompok hokum organisasi dan kepegawaian memberlakukan sanksi yang tegas, ditambah penjelasan dari bu Yani yang membenarkan bahwa perihal pemberian sanksi yang sesuai dari pelanggaran disiplin yang di buat pegawai pasti akan menerima sanksi yang sesuai. Serta pendapat dari koordinator BMN yang menilai bahwa ketegasan pimpinan kelompok hokum organisasi dan kepegawaian sudah baik, namun bila ada pelanggaran yang berat, *punishment* diputuskan oleh tingkatan yang lebih tinggi lagi, yaitu tim etika yang harus membuat

keputusan akhir bagi pelanggrana disiplin yang sifat nya berat. . Maka indikator ini tidak berpengaruh kepada penurunan disiplin pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI di Jakarta.

### **5. Ada Tidaknya Pengawasan Pemimpin**

Kepemimpinan yang baik diharapkan bisa memberikan suatu arahan, dorongan, dan perilaku yang baik antara atasan kepada pegawai nya demi menggapai keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan, Dalam setiap aktivitas yang dilakukan didalam perusahaan oleh pegawai tentu saja perlu adanya pengawasan yang berguna untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan *standart* yang berlaku. Hal ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai tetap berkerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang ada dapat disimpulkan bahwa Pengawasan pimpinan pegawai belum sepenuhnya di tanggapi dengan baik oleh pegawai yang berkerja. Masih ada saja pegawai yang hanya melakukan absen saja tanpa melakukan pekerjaan, hal ini nantinya akan membuat pekerjaan pegawai tersebut semakin banyak dan tidak bisa diselesaikan dengan segera sehingga berdampak pada target tujuan kelompok koordinator, hal ini berarti bahwa pengawasan pimpinan merupakan merupakan salah satu faktor penyebab penurunan disiplin dari pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI di Jakarta.

### **6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan**

Seorang pegawai merupakan individu yang memiliki perbedaan sifat karakter antara satu juga yang lain, seorang pegawai tidak hanya tercukupi dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, namun mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya.

Dari pernyataan yang diperoleh dari narasumber didapat ditarik pemahaman bahwa pemberian perhatian terhadap pegawai berdampak positif kepada pegawai di kelompok hukum organisasi dan kepegawaian. Sehingga faktor ini menghasilkan pengaruh yang menjadikan pegawai merasa lebih nyaman dalam berkerja bukanlah faktor yang menyebabkan turunnya disiplin pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI di Jakarta.

### **7. Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin**

Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di organisasi atau perusahaan salah satunya dengan cara melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara dan bersikap baik dalam berkerja.

dapat dianalisis dari informasi yang didapat, bahwa adanya kebiasaan baik yang diberikan berupa cara berkomunikasi yang baik, berbagi antar sesama, mencairkan suasana kerja dan membuat pegawai memiliki rasa nyaman yang membuat pegawai seperti sedang Bersama keluarga hingga motivasi yang tinggi sehingga enggan untuk melakukan pelanggaran disiplin saat berkerja, Hal ini dapat diartikan bahwa diciptakan kebiasaan yang memendukung tegaknya disiplin dapat disimpulkan berpengaruh positif bagi pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI di Jakarta.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Beberapa dari narasumber memiliki jadwal yang sangat padat karena harus melakukan dinas keluar kota, ini membuat peneliti menunggu cukup lama untuk mengurus perizinan, penyesuaian jadwal hingga pelaksanaan wawancara.
2. Kondisi pandemi COVID-19 yang terjadi pada saat penelitian berlangsung mengakibatkan timbulnya ketebatasan peneliti dalam melakukan wawancara karena di batasi pengunjungan tamu dari luar untuk masuk kawasan Kementerian Pertanian.
3. Dikarekankan terjadinya pandemi COVID-19 menyebabkan Kementerian Pertanian menjalankan protokol Kesehatan yang sangat ketat yang mengahruskan memakai masker selama wawancara berlangsung, yang menyebabkan peneliti sedikit kurang jelas mendengarkan rekaman suara karena terhalang oleh masker.
4. Kurangnya bahan referensi penelitian terdahulu menyebabkan peneliti kesulitan dalam mendapatkan acuan selama penelitian.

### SIMPULAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menemukan bila fenomena permasalahan penurunan pekerjaan pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta disebabkan dua faktor utama yang saling memiliki keterikatan terhadap faktor lainnya dengan perannya masing-masing sebagai penyebab dari penurunan disiplin yang dipicu dengan adanya kondisi *pandemic covid-19*, faktor-faktor tersebut adalah;

Faktor yang pertama yaitu aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, pada saat ini kelompok hukum organisasi dan kepegawaian sudah jelas menggunakan Peraturan Pemerintah yang diatur dalam PP 94 tahun 2021 yang mengurus disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dalam hal ini pegawai sudah menggunakan bantuan aplikasi yang bernama E-Personel yang fungsinya untuk merekam segala hasil kerja, kehadiran, cuti termasuk presensi pegawai, lalu didapatkan bahwa hasil dari penggunaan Aplikasi E-Personel terutama dalam melakukan Absensi seringkali pegawai lalai untuk melakukan absen, hal ini dikarenakan pegawai lupa untuk membuka aplikasi, kondisi ini diperkuat dengan kondisi pandemic yang merubah system kerja menjadi terbagi antara kerja secara langsung dikantor dan kerja dari rumah atau *Work from Home*, di saat pegawai melakukan pekerjaannya dirumah, pegawai mengakui bahwa banyak distraksi saat mulai bekerja, sehingga pegawai lupa untuk absen dan hal ini menyebabkan keterlambatan pada kehadiran pegawai.

Selanjutnya pada faktor kedua yaitu ada tidaknya pengawasan pimpinan didalam kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. Pengawasan berbentuk koordinasi yang dilakukan dengan Rapat yang biasa dilaksanakan satu hingga dua kali sekali dalam seminggu, disana bentuk pengawasan dilakukan dengan mengontrol dan mengevaluasi kinerja pegawai yang sedang atau sudah selesai dilaksanakan, namun pada saat sekarang khususnya di era pandemic pimpinan langsung mengecek dan mengawasi hasil kinerja pegawai menggunakan aplikasi E-Personel, di dapatkan fakta bahwa dalam laporannya nanti terlihat jelas capaian kerja masing-masing pegawai secara *Real* dan lengkap. Hal ini ternyata tidak di indahkan seluruh pegawai untuk serta merta mengikuti alur pengawasan yang ada, didapatkan fakta bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang hanya untuk Absen saja terus pergi, dan kembali datang ke kantor untuk absen kepulangan, ini akan berdampak kepada pekerjaannya yang akan menumpuk dan bisa berdampak kepada target yang dituju.

### REFERENSI

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian* (Vol. 106, Issue 12). Unimal Press.

- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis : Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146–150.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In *Fortune*.
- Edika, I., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pt. Sucofindo Bandung Analysis Of Factors Affecting Employee Discipline Pt. Sucofindo Bandung. *E-Proceeding Of Management*, 6(4 (66)), 825–836.
- Farida, D. U., & Hartanto, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Ii. In *Umpro Press* (Issue 1). [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Employees’ Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 2(2), 72–78. <https://doi.org/10.26487/Hjbs.V2i2.336>
- Harahap, D. N. (2018). Penelitian Kualitatif (Vol. 148).
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pp. 1–273).
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees’ Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2017.015.03.18>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Msdm” Perusahaan* (Vol. 148).
- Luturlean, C. A. S. D. B. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia Cabang Solo Oleh : Charolina Ayu Saputri , Bachruddin Saleh Luturlean Prodi SI Administrasi Bisnis , Fakultas Komunikasi Dan Bisnis , Universitas Telkom. 21(September 2017), 1–6.
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Ningsih, S. (2017). Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia. *Pengaruh Disiplin Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Mega Finance Cabang Pekanbaru*, 4 No 1, 1–14.
- Nita, D., Noersanti, L., Si, S., Nita, D., Noersanti, L., & Si, S. (2020). *The Effect Of Communication , Discipline , And Motivation Of Employee Performance Of*. 3, 1–24.
- Nugraha, D. R., & Syarifuddin, D. I. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Primajasa Perdanarayutama Bandung. 5(3), 3751–3762.
- Nurchahya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Influence Of Work Discipline On Performance Of Employees Pt . Arah. *E-Proceeding Of Management*, 5(1), 303–310.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i2.9086>
- Raco, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*. <https://doi.org/10.31219/Osf.io/Mfzuj>
- Rahardjo, M. (2018). Paradigma Interpretif. *Jurnal Penelitian Sejarah Dan Budaya*, 4(1), 1032–1047.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect Of Leadership Style , Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Pt . Abc Makassar*. 8(6), 67–71.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development. In *Diterbitkan Oleh: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (Pusaka)*.

- Sitompul, S. N., Ali, S., & Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Ri. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2), 918–928.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i2.79>
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Apatur Berkualitas*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *April* (11th Ed., Vol. 1, Issue E Learning). Kencana.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Vol. 148).
- Zamili, M. (2015). Menghindar Dari Bias: *Jurnal Lisan Al Hal*, 7(2), 283–304.