

Strategi Penguatan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Nilai Shared Pain melalui Etnografi dan Design Thinking: Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Dharmasraya

Randi Adrika Putra¹, Jerry Heikal²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

E-mail: pinjaikaluih@gmail.com

Article History:

Received: 13 Juli 2026

Revised: 01 Oktober 2026

Accepted: 12 Oktober 2026

Keywords: *Disiplin Kerja ASN, Etnografi, Design Thinking, Shared Pain Value.*

Abstract: *Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Meskipun telah didukung oleh berbagai regulasi dan pemanfaatan teknologi informasi, pelanggaran disiplin ringan masih berulang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Shared Pain Value dalam pengelolaan disiplin kerja ASN serta merumuskan strategi penguatan disiplin melalui pendekatan etnografi dan Design Thinking. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etnografi melalui wawancara mendalam terhadap enam informan yang terdiri atas pejabat struktural dan pejabat fungsional di BKPSDM Kabupaten Dharmasraya. Analisis data dilakukan melalui tahapan Empathy, Define, Ideate, dan Prototype. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Shared Pain Value yang ditemukan adalah pelanggaran disiplin ringan terus berulang karena pelanggaran tersebut masih ditoleransi dan belum ditindak secara konsisten oleh atasan meskipun sistem digital telah tersedia. Berdasarkan temuan tersebut dirumuskan Value Proposition, yaitu tidak adanya lagi pelanggaran disiplin ringan yang berulang karena setiap pelanggaran ditindaklanjuti secara konsisten oleh atasan. Untuk mewujudkannya, penelitian ini menghasilkan strategi berupa penerapan mekanisme eskalasi pembinaan wajib terhadap pelanggaran disiplin ringan yang berulang, yang diwujudkan dalam prototype SMART-DISC ASN (Smart Escalation Dashboard for Repeated Minor Discipline Violations). Prototype ini dirancang untuk mendeteksi pelanggaran berulang, mengirimkan*

notifikasi kepada atasan langsung, memantau proses pembinaan, serta mendokumentasikan tindak lanjut secara digital. Prototype tersebut diharapkan mampu menghilangkan budaya toleransi terhadap pelanggaran disiplin ringan, meningkatkan akuntabilitas atasan langsung, serta mendukung pengelolaan disiplin ASN yang lebih efektif, terukur, dan berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Mandacan et al., 2025). Sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, dan perekat persatuan bangsa, ASN dituntut memiliki integritas, profesionalisme, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan organisasi, tetapi juga mencerminkan komitmen ASN dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan disiplin ASN menjadi salah satu fokus utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

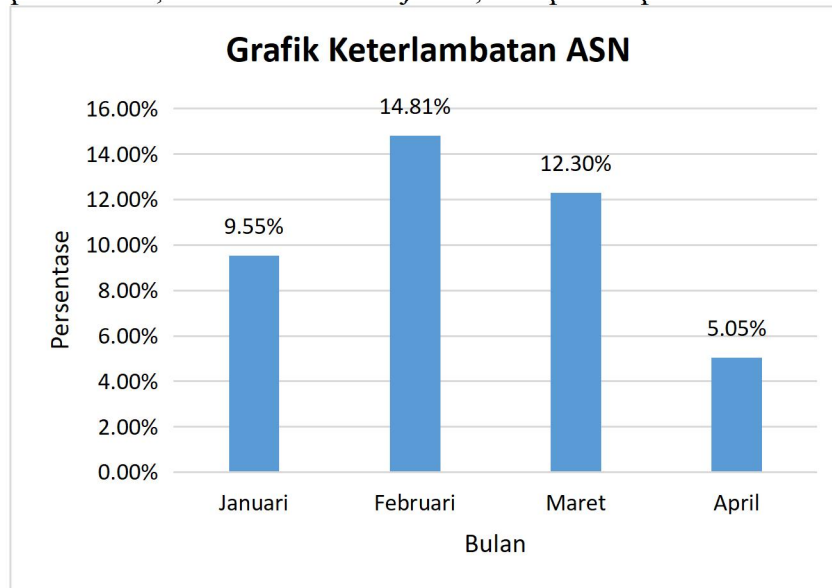
Komitmen pemerintah terhadap penguatan disiplin ASN diwujudkan melalui berbagai regulasi, di antaranya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Salida et al., 2026). Kedua regulasi tersebut menegaskan pentingnya penerapan sistem merit, profesionalisme, serta akuntabilitas dalam pengelolaan ASN. Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin ringan, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, penyalahgunaan jam kerja, dan lemahnya pengawasan atasan, masih ditemukan di berbagai instansi pemerintah. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, kualitas pelayanan publik, serta kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Seiring berkembangnya transformasi digital, berbagai instansi pemerintah mulai memanfaatkan teknologi melalui sistem presensi elektronik, aplikasi manajemen kepegawaian, dan sistem informasi kinerja untuk meningkatkan efektivitas pengawasan disiplin. Namun, keberhasilan implementasi teknologi tidak hanya bergantung pada kecanggihan sistem, tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen pegawai, dan pembinaan yang berkelanjutan. Dengan demikian, penguatan disiplin ASN memerlukan integrasi antara regulasi, teknologi, dan perubahan budaya kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Dharmasraya merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan manajemen ASN, termasuk pembinaan disiplin pegawai. Sebagai *leading sector* pembinaan kepegawaian, BKPSDM diharapkan menjadi teladan bagi seluruh organisasi perangkat daerah. Hasil wawancara mendalam terhadap enam informan menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin ASN di BKPSDM secara umum telah berjalan dengan baik melalui pemanfaatan aplikasi Simpegnas sebagai sistem presensi elektronik, aplikasi IDIS (*Integrated Discipline*) Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam pengelolaan pelanggaran disiplin, serta penerapan ketentuan disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

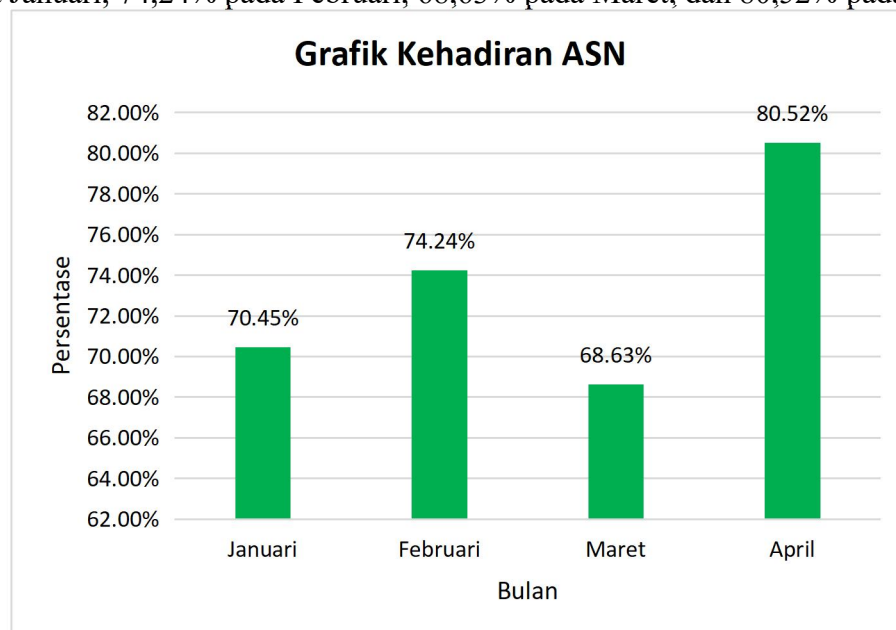
Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang menghambat penguatan disiplin secara berkelanjutan. Pelanggaran disiplin ringan, seperti keterlambatan hadir, penyalahgunaan waktu istirahat, dan lupa melakukan presensi

masih ditemukan. Berdasarkan rekapitulasi dari aplikasi presensi Simpegnas periode bulan Januari sampai April tahun 2026 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan ASN di BKPSDM masih berfluktuasi, yaitu sebesar 9,55% pada Januari, meningkat menjadi 14,81% pada Februari, sebesar 12,30% pada Maret, dan menurun menjadi 5,05% pada April.



Gambar 1. Grafik Keterlambatan ASN di BKPSDM

Persentase kehadiran ASN di BKPSDM juga belum mencapai kondisi ideal, dengan capaian 70,45% pada Januari, 74,24% pada Februari, 68,63% pada Maret, dan 80,52% pada April.



Gambar 2. Grafik Kehadiran ASN di BKPSDM

Selain itu, pengawasan oleh atasan langsung belum selalu dilakukan secara konsisten, budaya toleransi terhadap pelanggaran ringan masih ada, pembinaan disiplin belum berjalan secara sistematis, serta sistem digital belum sepenuhnya terintegrasi dengan penilaian kinerja, tunjangan, dan mekanisme penghargaan bagi ASN yang disiplin. Temuan tersebut menunjukkan

bahwa permasalahan utama bukan terletak pada kurangnya regulasi maupun teknologi, melainkan pada belum optimalnya integrasi antara kepemimpinan, budaya organisasi, pembinaan, komitmen individu, dan pemanfaatan teknologi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengintegrasikan pendekatan etnografi dan *Design Thinking* untuk mengidentifikasi *Shared Pain Value* dalam pengelolaan disiplin ASN di BKPSDM Kabupaten Dharmasraya. Pendekatan etnografi digunakan untuk menggali pengalaman dan persepsi informan, sedangkan *Design Thinking* digunakan melalui tahapan *Empathy*, *Define*, *Ideate*, dan *Prototype* dalam merumuskan strategi penguatan disiplin. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi *Shared Pain Value*, menyusun strategi penguatan disiplin kerja ASN, serta menghasilkan prototipe solusi yang dapat diterapkan guna mendukung pengelolaan disiplin ASN yang lebih efektif, terintegrasi, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan mengombinasikan *etnografi* dan *Design Thinking*. Pendekatan etnografi digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kebiasaan, budaya kerja, interaksi antarpegawai, serta berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penerapan disiplin kerja berdasarkan sudut pandang para informan. Pendekatan *Design Thinking* digunakan sebagai kerangka berpikir dalam merumuskan solusi terhadap permasalahan yang ditemukan. Penelitian dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat. Lokasi penelitian dipilih secara purposif karena BKPSDM berperan sebagai *leading sector* dalam pembinaan disiplin ASN sehingga menjadi lokasi yang relevan untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan dan kebutuhan dalam penguatan disiplin kerja ASN.

Informan Penelitian

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih individu yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan disiplin ASN. Jumlah informan sebanyak enam orang yang terdiri atas Sekretaris BKPSDM, Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya, Pranata Komputer Ahli Pertama, Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Penyelia, serta Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir. Keberagaman jabatan tersebut diharapkan mampu memberikan perspektif yang komprehensif mengenai pelaksanaan disiplin ASN dari aspek kebijakan, pengawasan, pembinaan, hingga implementasi teknis.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) sebagai teknik utama dalam pendekatan etnografi. Wawancara menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan peneliti menggali informasi secara lebih mendalam sesuai pengalaman masing-masing informan.

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap mengikuti alur *Design Thinking*, antara lain:

- **Tahap Empathy.** Tahap *empathy* bertujuan untuk memahami pengalaman, persepsi, kebutuhan, dan kendala yang dirasakan oleh para informan dalam pengelolaan disiplin

ASN. Analisis dilakukan terhadap hasil wawancara melalui identifikasi *verbatim*, kemudian setiap *verbatim* diterjemahkan menjadi *Pain Value*.

- **Tahap Define.** Tahap *define* bertujuan untuk mengidentifikasi *Shared Pain Value* dari semua *Pain Value* yang telah dianalisis. *Shared Pain Value* merupakan permasalahan utama yang dirasakan secara bersama oleh para informan.
- **Tahap Ideate.** Tahap *ideate* bertujuan untuk merumuskan atau menyusun beberapa alternatif strategi atau solusi berdasarkan *Shared Pain Value*.
- **Tahap Prototype.** Tahap *prototype* bertujuan untuk membuat *prototype* dari solusi yang terpilih dari berbagai alternatif strategi dalam penguatan disiplin ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Dharmasraya merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan aparatur. BKPSDM memiliki peran strategis dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, manajemen karier, hingga pembinaan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dharmasraya. Sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pembinaan kepegawaian, BKPSDM juga berfungsi sebagai *leading sector* dalam penerapan disiplin ASN. Oleh karena itu, kualitas pengelolaan disiplin ASN di BKPSDM menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Tahap Empathy

Pada tahap ini, penulis mengidentifikasi *Verbatim* dari hasil wawancara dengan informan, kemudian setiap *verbatim* diterjemahkan menjadi *Pain Value*.

Tabel 1. Matriks Verbatim → Pain Value

Informan	Verbatim	Pain Value
Sekretaris BKPSDM.	“Atasan masih kurang melakukan penindakan kepada bawahan yang indiscipliner.”	Penegakan disiplin oleh atasan belum dilakukan secara konsisten sehingga pelanggaran ringan masih berulang.
	“Pengelolaan disiplin sudah menggunakan aplikasi IDIS.”	Sistem digital telah tersedia, tetapi belum dimanfaatkan secara terintegrasi untuk mendukung seluruh proses pengelolaan disiplin.
	“Jaringan internet menjadi kebutuhan yang paling mendesak.”	Keterbatasan infrastruktur teknologi menghambat efektivitas sistem disiplin berbasis digital.
	“Pengelolaan disiplin perlu terintegrasi dengan pembayaran gaji, tunjangan dan TPP.”	Sistem disiplin belum terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja dan kesejahteraan ASN.
	“Penguatan disiplin harus dibarengi peningkatan kesejahteraan ASN.”	Motivasi disiplin dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan pegawai.

Informan	Verbatim	Pain Value
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur.	“Budaya kerja masih toleran terhadap pelanggaran ringan.”	Budaya organisasi masih memberikan ruang terhadap pelanggaran disiplin ringan.
	“Kurangnya internalisasi nilai disiplin.”	Nilai-nilai disiplin belum sepenuhnya menjadi budaya kerja ASN.
	“Sanksi belum tegas sehingga menimbulkan efek toleransi.”	Penegakan aturan belum konsisten sehingga tidak menimbulkan efek jera.
	“Perlu penguatan budaya kerja melalui pelatihan.”	Pembinaan disiplin belum dilakukan secara berkelanjutan.
	“ <i>Reward and punishment</i> harus diterapkan secara konsisten.”	Sistem penghargaan dan sanksi belum berjalan secara seimbang dan konsisten.
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya.	“Masih ada pegawai yang kurang komitmen.”	Komitmen individu terhadap disiplin belum merata.
	“Kurangnya pengawasan dari pimpinan.”	Pengawasan atasan langsung belum optimal dalam mencegah pelanggaran.
	“Pembiaran menyebabkan motivasi pegawai lain menurun.”	Ketidakkonsistenan pengawasan menimbulkan rasa ketidakadilan di lingkungan kerja.
	“Pengawasan langsung oleh pimpinan perlu dilakukan secara rutin.”	Belum terdapat mekanisme monitoring disiplin yang dilakukan secara berkala.
	“Simpegnas akan efektif apabila didukung pengawasan atasan.”	Teknologi belum mampu menggantikan fungsi kepemimpinan dalam pengawasan disiplin.
Pranata Komputer Ahli Pertama.	“Masih ada ASN yang pulang saat jam istirahat dan kembali menjelang jam pulang sehingga absensinya tetap aman.”	Sistem presensi belum mampu mendeteksi seluruh bentuk pelanggaran disiplin.
	“Kesadaran disiplin harus dimulai dari ASN itu sendiri.”	Kesadaran dan tanggung jawab individu masih menjadi tantangan utama.
	“Sudah ditegur tetapi tidak berubah.”	Teguran yang diberikan belum efektif mengubah perilaku pelanggar.
	“Pekerjaan akhirnya dikerjakan oleh teman ASN lainnya.”	Pelanggaran disiplin menimbulkan beban kerja yang tidak merata.
	“Teknologi sudah bagus, tinggal kejujuran pegawai.”	Efektivitas teknologi sangat bergantung pada integritas pengguna.
Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Penyelia.	“Tidak adanya teguran dari atasan kepada bawahan.”	Pengawasan dan ketegasan atasan belum konsisten.
	“Rasa segan dari atasan kepada bawahan.”	Hubungan interpersonal menghambat penegakan disiplin.
	“Kurang disiplin berdampak terhadap pelayanan.”	Pelanggaran disiplin memengaruhi kualitas pelayanan organisasi.
	“Simpegnas telah melatih ASN	Teknologi membantu membentuk

Informan	Verbatim	Pain Value
Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir.	untuk belajar disiplin.”	disiplin, tetapi belum cukup tanpa pembinaan.
	“Integrasi data kehadiran dan kinerja.”	Sistem informasi disiplin belum terintegrasi secara menyeluruh.
	“Penguatan komitmen seluruh pihak menjadi kebutuhan yang paling mendesak.”	Komitmen pimpinan dan ASN belum sepenuhnya selaras dalam membangun disiplin.
	“Pengawasan yang lebih optimal perlu diperkuat.”	Sistem pengawasan masih perlu ditingkatkan.
	“Disiplin tidak dapat dibangun hanya dengan sanksi.”	Pendekatan disiplin masih terlalu berorientasi pada hukuman.
	“Penghargaan bagi ASN disiplin perlu diseimbangkan dengan sanksi.”	Sistem penghargaan belum optimal dalam memotivasi disiplin.
	“Integrasi sistem presensi, data kinerja, tunjangan kinerja, dan gaji ASN.”	Sistem digital disiplin belum terintegrasi dalam satu platform manajemen ASN.

Tahap Define

Pada tahap ini, penulis mengidentifikasi *Shared Pain Value* dari semua *Pain Value* para informan yang telah dianalisis.

Tabel 2. Matriks Pain Value → Shared Pain Value

Informan	Pain Value	Shared Pain Value
Sekretaris BKPSDM.	<i>Pain Value</i> dari informan ini adalah: 1. Penegakan disiplin oleh atasan belum dilakukan secara konsisten sehingga pelanggaran ringan masih berulang. 2. Sistem digital telah tersedia, tetapi belum dimanfaatkan secara terintegrasi untuk mendukung seluruh proses pengelolaan disiplin. 3. Keterbatasan infrastruktur teknologi menghambat efektivitas sistem disiplin berbasis digital. 4. Sistem disiplin belum terintegrasi dengan sistem	<i>Shared Pain Value</i> yang dapat penulis simpulkan dari pengelolaan disiplin ASN di BKPSDM Kabupaten Dharmasraya, yaitu pelanggaran disiplin ringan terus berulang karena pelanggaran tersebut masih ditoleransi dan belum ditindak secara konsisten oleh atasan meskipun sistem digital telah tersedia.

Informan	Pain Value	Shared Pain Value
	manajemen kinerja dan kesejahteraan ASN. 5. Motivasi disiplin dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan pegawai.	
Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur.	<i>Pain Value</i> dari informan ini adalah: 1. Budaya organisasi masih memberikan ruang terhadap pelanggaran disiplin ringan. 2. Nilai-nilai disiplin belum sepenuhnya menjadi budaya kerja ASN. 3. Penegakan aturan belum konsisten sehingga tidak menimbulkan efek jera. 4. Pembinaan disiplin belum dilakukan secara berkelanjutan. 5. Sistem penghargaan dan sanksi belum berjalan secara seimbang dan konsisten.	
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya.	<i>Pain Value</i> dari informan ini adalah: 1. Komitmen individu terhadap disiplin belum merata. 2. Pengawasan atasan langsung belum optimal dalam mencegah pelanggaran. 3. Ketidakkonsistenan pengawasan menimbulkan rasa ketidakadilan di lingkungan kerja. 4. Belum terdapat mekanisme monitoring disiplin yang dilakukan secara berkala. 5. Teknologi belum mampu menggantikan fungsi kepemimpinan dalam	

Informan	Pain Value	Shared Pain Value
Pranata Komputer Ahli Pertama.	pengawasan disiplin. <i>Pain Value</i> dari informan ini adalah: 1. Sistem presensi belum mampu mendeteksi seluruh bentuk pelanggaran disiplin. 2. Kesadaran dan tanggung jawab individu masih menjadi tantangan utama. 3. Teguran yang diberikan belum efektif mengubah perilaku pelanggar. 4. Pelanggaran disiplin menimbulkan beban kerja yang tidak merata. 5. Efektivitas teknologi sangat bergantung pada integritas pengguna.	
Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Penyelia.	<i>Pain Value</i> dari informan ini adalah: 1. Pengawasan dan ketegasan atasan belum konsisten. 2. Hubungan interpersonal menghambat penegakan disiplin. 3. Pelanggaran disiplin memengaruhi kualitas pelayanan organisasi. 4. Teknologi membantu membentuk disiplin, tetapi belum cukup tanpa pembinaan. 5. Sistem informasi disiplin belum terintegrasi secara menyeluruh.	
Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir.	<i>Pain Value</i> dari informan ini adalah: 1. Komitmen pimpinan dan ASN belum sepenuhnya selaras dalam membangun disiplin. 2. Sistem pengawasan masih perlu ditingkatkan.	

Informan	Pain Value	Shared Pain Value
	3. Pendekatan disiplin masih terlalu berorientasi pada hukuman. 4. Sistem penghargaan belum optimal dalam memotivasi disiplin. 5. Sistem digital disiplin belum terintegrasi dalam satu <i>platform</i> manajemen ASN.	

Tahap Ideate

Pada tahap ini, penulis merumuskan *Value Proposition* dan Strategi berdasarkan *Shared Pain Value*.

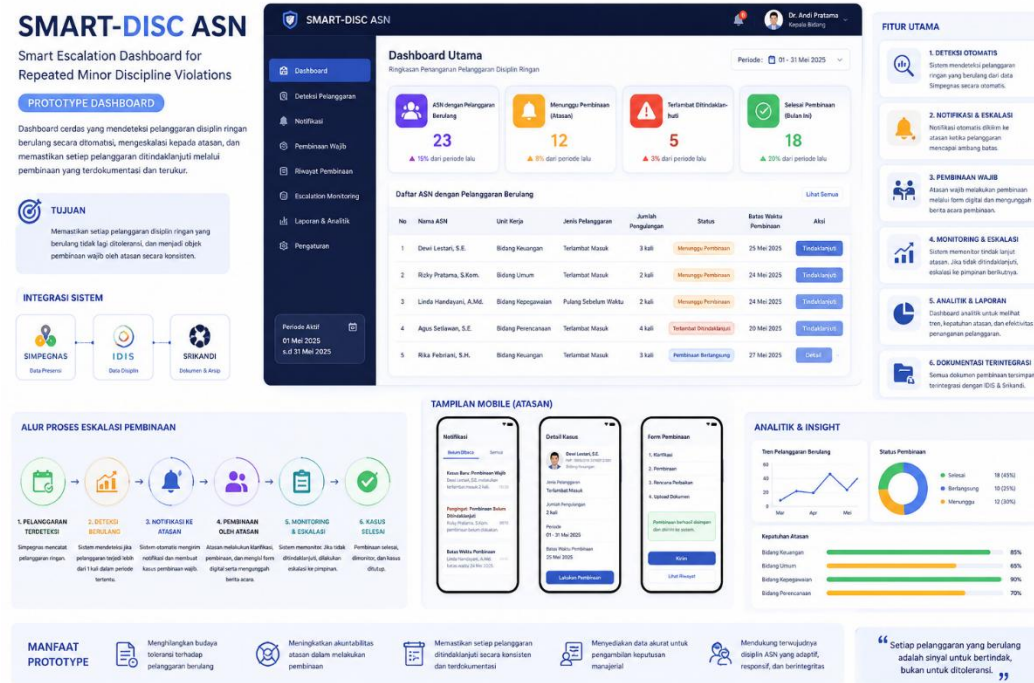
Tabel 3. Matriks Value Proposition dan Strategi Berdasarkan Shared Pain Value

Shared Pain Value	Value Proposition	Strategi
Pelanggaran disiplin ringan terus berulang karena pelanggaran tersebut masih ditoleransi dan belum ditindak secara konsisten oleh atasan meskipun sistem digital telah tersedia.	Tidak ada lagi pelanggaran disiplin ringan yang berulang karena setiap pelanggaran langsung ditindaklanjuti secara konsisten oleh atasan.	Menerapkan mekanisme eskalasi pembinaan wajib terhadap pelanggaran disiplin ringan yang berulang, sehingga setiap pelanggaran yang terjadi lebih dari satu kali dalam periode tertentu secara otomatis menjadi tanggung jawab atasan langsung untuk ditindaklanjuti melalui pembinaan yang terdokumentasi dan terukur.

Berdasarkan *Shared Pain Value* yang diperoleh pada tahap *Define*, penulis merumuskan *Value Proposition* yang berorientasi pada perubahan kondisi yang diharapkan oleh para informan, yaitu tidak adanya lagi pelanggaran disiplin ringan yang berulang karena setiap pelanggaran ditindaklanjuti secara konsisten oleh atasan langsung. Nilai yang diusulkan tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam strategi yang lebih operasional melalui penerapan mekanisme eskalasi pembinaan wajib terhadap pelanggaran disiplin ringan yang berulang. Melalui strategi ini, pelanggaran yang terjadi lebih dari satu kali dalam periode tertentu tidak lagi berhenti sebagai informasi pada sistem presensi digital, tetapi secara otomatis menjadi objek pembinaan oleh atasan langsung.

Tahap Prototype

Pada tahap ini, penulis membuat *Prototype* untuk Strategi yang telah dirumuskan pada tahap *Ideate*, berupa *SMART-DISC ASN* (*Smart Escalation Dashboard for Repeated Minor Discipline Violations*).



Gambar 3. Prototype SMART-DISC ASN

Prototype SMART-DISC ASN (Smart Escalation Dashboard for Repeated Minor Discipline Violations) merupakan rancangan *dashboard* digital yang dikembangkan untuk memastikan setiap pelanggaran disiplin ringan yang berulang tidak berhenti pada tahap pencatatan presensi, tetapi secara otomatis ditindaklanjuti melalui mekanisme pembinaan wajib oleh atasan langsung. *Prototype* ini terintegrasi dengan aplikasi Simpegnas, IDIS, dan Srikandi sehingga mampu mendeteksi pelanggaran berulang, mengirimkan notifikasi kepada atasan, memantau pelaksanaan pembinaan, serta mendokumentasikan seluruh proses secara digital. Selain itu, *dashboard* menyediakan informasi analitik mengenai tren pelanggaran, status pembinaan, dan tingkat kepatuhan atasan dalam menindaklanjuti pelanggaran disiplin. Dengan demikian, *prototype* ini diharapkan mampu menghilangkan budaya toleransi terhadap pelanggaran disiplin ringan, meningkatkan akuntabilitas atasan dalam melakukan pembinaan, serta mendukung pengelolaan disiplin ASN yang lebih efektif, terukur, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi *Shared Pain Value* dalam pengelolaan disiplin ASN di BKPSDM Kabupaten Dharma Raya, yaitu pelanggaran disiplin ringan terus berulang karena masih ditoleransi dan belum ditindak secara konsisten oleh atasan meskipun sistem digital telah tersedia. Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama bukan terletak pada ketersediaan teknologi, melainkan pada belum optimalnya tindak lanjut pembinaan terhadap pelanggaran yang berulang. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian merumuskan strategi mekanisme eskalasi pembinaan wajib terhadap pelanggaran disiplin ringan yang berulang, sehingga setiap pelanggaran yang terjadi lebih dari satu kali dalam periode tertentu secara otomatis menjadi tanggung jawab atasan langsung untuk ditindaklanjuti melalui pembinaan yang terdokumentasi dan terukur. Strategi tersebut diwujudkan dalam *prototype SMART-DISC ASN (Smart Escalation Dashboard for Repeated Minor Discipline Violations)* yang terintegrasi

dengan sistem presensi dan pengelolaan kepegawaian. *Prototype* ini diharapkan mampu memastikan setiap pelanggaran disiplin ringan ditindaklanjuti secara konsisten, meningkatkan akuntabilitas atasan langsung, menghilangkan budaya toleransi terhadap pelanggaran berulang, serta mendukung penguatan disiplin ASN secara lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menguji implementasi dan efektivitas *prototype SMART-DISC* ASN pada berbagai instansi pemerintah untuk menilai dampaknya terhadap peningkatan disiplin kerja ASN secara empiris.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, S., Ardanaworo, M. F. K. P., Putra, A. D., & Heikal, J. (2023). Studi Etnografi: Analisis Persepsi Penggemar Playstation yang Bermain Rental Playstation di Jakarta Selatan. *Jurnal Media Akademik*, 2(6), 1–12.
- Mandacan, R. S., Lambi, M., & Salosso, M. (2025). Membangun Kinerja Asn Di Pegunungan: Peran Disiplin Kerja Pegawai Distrik Hink Kabupaten Pegunungan Arfak. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9818-9831.
- Ratna, S., Lisdayanti, D., Anggini, D., & Heikal, J. (2025). Ethnography of Working Mothers' Struggles And Strategies In The Digital Economy In Childcare. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(6), 1749–1758.
- Salida, B. M. S. B. M., Surya, I., & Setiawan, A. (2026). PERLINDUNGAN APARATUR SIPIL NEGARA SEBAGAI WHISTLEBLOWER DALAM KASUS TINDAK PIDANA KORUPSI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA. *Jurnal Diskresi*, 5(1), 187-196.
- Tiyanda Hanti Arum Kusuma, Rizki Agung Ramadani, Rinta Agustiani Dwi putri, J. H. (2025). Cultural Wedding Rituals Among Batak Toba Millennials and GenZ: Perceptions in the Modern Era-An Ethnographic Study. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 1798–1806.
- Utami, S., & Heikal, J. (2025). Analysis of Shared Value Influencing Millennial Generation Civil Servants in Online Spending Using Ethnographic Methods Case Study: Ministry X. *Economic Reviews Journal*, 4(4), 1882–1896. <https://doi.org/10.56709/mrj.v4i4.913>