

**DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BITUNG PROVINSI SULAWESI
UTARA**

DWILIO NATHANAEL HAMBER
NPP. 29.1638

*Asdaf Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1638@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem (GAP): the author focuses on the problem. In 2021 there were several employees who committed several violations and even serious violations and it was not announced which employee violated it because it was private and sensitive. Some employees who WFH and fill in absenteeism are done through the BKPSDM e-Agreement application. **Purpose:** This study aims to determine the implementation of civil servant discipline that has problems and inhibiting factors in carrying out civil servant discipline as well as efforts to overcome obstacles to the implementation of civil servant discipline at the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency of Bitung City. **Methods:** The research method used in this research is a qualitative research with a descriptive method. Sources of data used are primary data sources and secondary data. Data collection techniques were carried out by observation, interviews and documentation. **Results/Findings:** The results of the research analysis at the research location stated that the discipline of civil servants at the BKPSDM in Bitung City had not been running well. Several obstacles were found, namely where employees live far away from the office and there are employees who do not understand the latest civil servant disciplinary rules, as well as the personality of employees who are not disciplined so that it hinders the implementation of civil servant discipline. Efforts made in this regard are in accordance with the procedures for the Discipline of Civil Servants. **Conclusion:** Based on the results of research that includes the results of observations, interviews and documentation as well as discussions that have been carried out by researchers regarding the Discipline of Civil Servants at the Agency for Personnel and Human Resource Development Bitung City Province North Sulawesi, the authors conclude that the level of employee discipline has been going well. The process of implementing civil servant discipline at the Bitung City BKPSDM has gone well through fingerprint attendance and also the e-Agreement application for those who work from home. And also through the enforcement of the latest disciplinary rules and through the attitude of leaders who can set an example in applying discipline in the office. And also several policies regarding the implementation of civil servant discipline which are stipulated through Government Regulation No. 94 of 2021.

Keywords: Discipline, Civil Servants, Rules.

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): penulis berfokus pada permasalahan Di tahun 2021 ada beberapa pegawai yang melakukan beberapa pelanggaran bahkan pelanggaran berat dan hal tersebut tidak diberitahukan siapa pegawai yang melanggar karena, bersifat privasi dan sensitif. Beberapa pegawai yang WFH dan untuk mengisi absen dilakukan melalui aplikasi *e-Sepakat* BKPSDM. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin PNS yang mengalami permasalahan dan faktor penghambat dalam menjalankan disiplin PNS serta upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin PNS di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil analisis penelitian di lokasi tempat penelitian menyatakan bahwa disiplin PNS di BKPSDM Kota Bitung belum berjalan dengan baik. Ditemukan beberapa kendala adalah tempat tinggal pegawai yang berjarak jauh ke kantor dan ada pegawai yang belum memahami mengenai aturan disiplin PNS terbaru, serta kepribadian pegawai yang tidak disiplin sehingga menghambat pelaksanaan disiplin PNS. Upaya yang dilakukan dalam hal ini sesuai dengan prosedur Peraturan Disiplin PNS. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian yang mencakup hasil observasi, hasil wawancara dan dokumentasi serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara, penulis menarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sudah berjalan dengan baik. Proses berjalannya disiplin PNS di BKPSDM Kota Bitung sudah berjalan dengan baik melalui absensi sidik jari dan juga aplikasi *e-Sepakat* bagi yang bekerja dari rumah. Dan juga melalui penegakkan aturan disiplin terbaru serta melalui sikap pimpinan yang bisa memberi contoh dalam menerapkan disiplin di kantor. Dan juga beberapa kebijakan mengenai pelaksanaan disiplin PNS yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021.

Kata Kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Aturan.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan beberapa indikator dari teori Hasibuan (1997:213) yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman serta balas jasa (gaji dan kesejahteraan). Dan juga yang sudah disampaikan oleh teori Hasibuan (2016:193) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin dan kinerja tidak bisa dipungkiri hubungan antara keduanya, karena kinerja seorang pegawai yang bisa dikatakan baik kalau tingkat kedisiplinannya tinggi. Juga didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang baru diresmikan oleh pemerintah pusat menjadi pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana tugas pemerintahan. Banyak juga pihak yang memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi fokus utamanya adalah pegawai sendiri. Dan melalui beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai tersebut menjadi tolak ukur pimpinan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi pegawai dalam bekerja.

Faktor kedisiplinan yang erat dikaitkan dengan kualitas pegawai negeri sipil itu bisa menjadi unsur dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa dalam melayani masyarakat itu harus terwujud melalui fungsi pegawai negeri sipil sebagai pelayan masyarakat dan itu dilaksanakan dengan tekad yang kuat dengan pemahaman juga kesadaran akan kinerja pegawai negeri sipil yang banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Proses berjalannya suatu pelaksanaan aturan bisa dibidang berhasil atau tidak itu tergantung dari individu yang menjalankan peraturan tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang merupakan pedoman utama bagi pegawai negeri sipil untuk melakukan kewajiban dan hak-haknya sebagaimana tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sebagai bentuk landasan aturan yang baru juga sebagai pegangan untuk masing-masing pegawai agar tidak melenceng dari aturan yang telah ditetapkan tersebut. Sehingga berdasarkan aturan tersebut pegawai bisa menunjukkan jiwa aparatur yang berintegritas, tertib pada aturan serta konsisten dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh negara kepada para pegawai negeri sipil untuk semakin lebih baik.

Tabel 1.1

Data Pegawai Negeri Menurut Jenis Pangkat, Golongan dan Ruang di BKPSDM Kota Bitung

No	Jenis Pangkat	Golongan	Ruang	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pembina Utama	IV	E	-
2	Pembina Utama Madya	IV	D	-
3	Pembina Utama Muda	IV	C	1
4	Pembina Tingkat I	IV	B	1
5	Pembina	IV	A	3
6	Penata Tingkat I	III	D	8
7	Penata	III	C	5
8	Penata Muda Tk. I	III	B	2
9	Penata Muda	III	A	2
10	Pengatur Tingkat I	II	D	-
11	Pengatur	II	C	4

12	Pengatur Muda Tk. I	II	B	
13	Pengatur Muda	II	A	-
14	Juru Tingkat I	I	D	-
15	Juru	I	C	-
16	Juru Muda Tingkat I	I	B	-
17	Juru Muda	I	A	-
	Jumlah	-	-	26

Sumber : BKPSDM Kota Bitung, 2021

Proses disiplin pegawai negeri sipil harus didukung dan dilaksanakan penuh oleh pimpinan bahkan seluruh pegawai negeri sipil. Pada Tabel 1.1 diatas dijelaskan jumlah keseluruhan pegawai negeri sipil yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung berjumlah 26 orang jumlah keseluruhan pegawai ASN sementara pegawai Non ASN berjumlah 14 di BKPSDM Kota Bitung.

Tabel 1.2
Data Jenis Pelanggaran Disiplin PNS
di BKPSDM Kota Bitung

No.	Jenis Pelanggaran	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	2	4	8	5
2.	Melakukan perbuatan Asusila	4	1	2	2
3.	Melakukan perbuatan melanggar norma etika	1	-	-	3
4.	Melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama	1	2	-	1
5.	Melakukan tindakan penipuan	1	1	-	-
Jumlah Pegawai		9	8	10	11

Sumber : BKPSDM Kota Bitung, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dijelaskan jenis pelanggaran disiplin pegawai yang diukur dari 3 tahun terakhir mulai dari tahun 2018-2021. Melalui data yang didapat dari BKPSDM Kota Bitung tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2021 merupakan jumlah pegawai terbanyak yang melanggar aturan. Penulis mendapati Identifikasi masalah melalui wawancara singkat dengan salah satu pegawai yang menjabat sebagai Kepala Bidang Pengembangan SDM di BKPSDM Kota Bitung yaitu Drs. Yourev James Lumenta melalui via telepon seluler pada hari Rabu (08/09/2021) yang menyatakan, “Beberapa hari terakhir ini jumlah pegawai yang masuk tidak lebih dari 55 % yang datang ke kantor, jumlah pegawai yang berjumlah 24 orang, seringkali yang masuk kantor hanya 12 orang, kadang pernah cuma 5 orang di kantor, ada salah satu oknum yang hampir setiap hari datang terlambat ke kantor dengan berbagai alasan. Seharusnya kita harus lebih profesional dalam bekerja sebagai ASN yang berkualitas agar masyarakat dapat menilai.” Setelah dikonfirmasi lebih lanjut menurut Bapak Yourev menjelaskan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai di kantor karena disebabkan oleh kemacetan, jarak antara kantor dan rumah yang cukup jauh, serta beberapa pegawai belum mempunyai kendaraan pribadi.

Setelah itu dikonfirmasi lagi dari ibu Yeane Yulita Sengke S.H menjelaskan bahwa, memang benar di tahun 2021 ada beberapa pegawai yang melakukan beberapa pelanggaran bahkan pelanggaran berat dan hal tersebut tidak diberitahukan siapa pegawai yang melanggar karena, bersifat privasi dan sensitif. Beberapa pegawai yang WFH dan untuk mengisi absen dilakukan melalui aplikasi *e-Sepakat* BKPSDM. Dan mengenai Aspek – aspek yang mengakibatkan kurangnya disiplin pegawai negeri tersebut yaitu dari faktor internal yang diakibatkan oleh kurangnya pengawasan pimpinan karena disebabkan tugas dinas diluar kantor, beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami aturan disiplin pns. Sementara untuk faktor eksternalnya diakibatkan karena jarak rumah pegawai dengan kantor cukup jauh, beberapa pegawai belum memiliki kendaraan pribadi sehingga memakai kendaraan umum.

Berdasarkan identifikasi masalah yang penulis dapatkan melalui penjelasan di atas yaitu:

1. Kurangnya kesadaran disiplin dari pegawai
2. Faktor internal dan eksternal yang mengakibatkan disiplin pegawai kurang dari harapan.
3. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami peraturan Disiplin pns.

Dilakukan dengan pelaksanaan program-program pemerintahan yang telah dicanangkan menjadi Visi dan Misi dari Pemerintah Kota Bitung adalah menciptakan pemerintahan bersih, efektif, efisien dan hebat yang difokuskan pada pemerintahan yang dibentuk berlandaskan prinsip pemerintahan yang bersih melalui kinerja aparatur pemerintah yang profesional dalam melayani masyarakat. Sehingga dalam berjalannya proses pelayanan publik yang dilaksanakan oleh PNS juga sebagai birokrat perwakilan dari pemerintah sendiri yang merupakan suatu wujud pengabdian kepada negara tercinta. Untuk itu, dalam proses pelayanan pegawai negeri sipil dituntut untuk bekerja dengan maksimal serta kedisiplinan yang tinggi. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas dan permasalahan-permasalahan yang muncul maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara”**.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Di tahun 2021 ada beberapa pegawai yang melakukan beberapa pelanggaran bahkan pelanggaran berat dan hal tersebut tidak diberitahukan siapa pegawai yang melanggar karena, bersifat privasi dan sensitif. Beberapa pegawai yang WFH dan untuk mengisi absen dilakukan melalui aplikasi *e-Sepakat* BKPSDM. Dan mengenai Aspek – aspek yang mengakibatkan kurangnya disiplin pegawai negeri tersebut yaitu dari faktor internal yang diakibatkan oleh kurangnya pengawasan pimpinan karena disebabkan tugas dinas diluar kantor, beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami aturan disiplin pns. Sementara untuk faktor eksternalnya diakibatkan karena jarak rumah pegawai dengan kantor cukup jauh, beberapa pegawai belum memiliki kendaraan pribadi sehingga memakai kendaraan umum. Berdasarkan identifikasi masalah yang penulis dapatkan melalui penjelasan di atas yaitu:

1. Kurangnya kesadaran disiplin dari pegawai
2. Faktor internal dan eksternal yang mengakibatkan disiplin pegawai kurang dari harapan.
3. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami peraturan Disiplin pns.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama, Penelitian dari Dedi Setiadi (2016). Pada penelitian tersebut yang berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kota Cilegon” adalah penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan menggunakan teori Mangkunegara (2013). Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kota Cilegon. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan dari hasil penelitiannya bisa disimpulkan oleh penulis bahwa, disiplin kerja pegawai negeri sipil yang diterapkan di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kota Cilegon sudah berjalan dengan baik dan hal tersebut sangat berguna untuk pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kota Cilegon bahwa dengan adanya disiplin kerja bisa mengawasi kinerja pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kota Cilegon.

Selanjutnya Penelitian dari Morans Makaduro (2015). Penelitian tersebut yang berjudul “Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Suatu studi di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado).” penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dan data-data yang diolah secara deskriptif kualitatif. Teori yang dipakai adalah menurut J. Fred Weston (1999:9) mengenai kedisiplinan. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mapanget. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai kecamatan mapanget Kota Manado demi mendapatkan kualitas pekerjaan yang maksimal. Hasil akhir dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kecamatan Mapanget cukup baik melalui indikator yang digunakan dalam proses wawancara mendalam kepada para informan menunjukkan hal positif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor kedisiplinan memang sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mapanget.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam menjalankan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung
3. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Arikunto (2010).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada Teori Hasibuan (2016). Dimana indikator pengukuran meliputi tujuan dan kemampuan, teladan, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan, balas jasa.

A. Tujuan dan Kemampuan

- Tujuan atau target dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dalam memberlakukan disiplin pegawai negeri sipil yang baik sudah memenuhi target dalam proses pelaksanaannya sehingga pegawai melaksanakan setiap kewajibannya menurut peraturan yang telah ditetapkan dalam hal kedisiplinan. Maka pegawai melaksanakan setiap kewajiban sebagai ASN dan menaati setiap aturan dalam hal disiplin bisa dilaksanakan oleh pegawai di BKPSDM yang sudah melakukan kewajiban dengan sesuai aturan yang ada.
- Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rocky Viwyk Tornado Watung, ST selaku Pegawai staf Di BKPSDM Kota Bitung pada hari Rabu tanggal 12 Januari 2022 menjelaskan bahwa Berbicara target atau tujuan yang ingin dicapai dalam proses disiplin pegawai negeri sipil menyesuaikan dengan kemauan pimpinan yaitu pegawai memang harus disiplin mulai dari ujung rambut sampai ujung kaki. Disiplin berpakaian, disiplin berperilaku. Dan kemampuan pegawai dalam menerapkan disiplin yang konsisten memang beberapa sudah memenuhi kriteria.

B. Teladan Pimpinan

- Keteladanan dari pimpinan juga merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu proses pelaksanaan disiplin dari para pegawai negeri sipil. Melalui sikap dan tingkah laku pimpinan yang baik dan disertai dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memberi contoh dalam hal kedisiplinan bagi seluruh pegawai di BKPSDM Kota Bitung
- Berdasarkan wawancara juga dengan Ibu Yeane Yulita Sengke, SH selaku Sub Bidang Disiplin Dan Penghargaan juga sekaligus sebagai Analis Pelanggaran Disiplin pada hari Senin tanggal 10 Januari 2022 menjelaskan bahwa Sikap pimpinan yang mampu memberi contoh adalah yaitu terlebih dahulu datang lebih awal ke kantor, mengerjakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta pulang ke rumah setelah tugas dan tanggung jawab sudah selesai di kantor.

C. Keadilan

- Disiplin juga dilihat dari keadilan dimana adanya kesetaraan diantara semua pegawai yang ada di BKPSDM Kota Bitung wajib secara bersama – sama untuk mematuhi aturan disiplin PNS yang sudah diatur juga adanya penegakkan hukum yang dijalankan oleh BKPSDM dalam menertibkan pegawai yang melanggar.
- Berdasarkan wawancara bersama Kepala BKPSDM Kota Bitung Bapak Forsman F.T. Dandel, S.Sos pada hari Kamis 6 Januari 2022 menjelaskan bahwa Tindakan saya selaku pimpinan untuk menyetarakan semua pegawai adalah memperlakukan semua pegawai sama tanpa memandang itu siapa dia, juga secara bersama harus mematuhi aturan disiplin PNS yang baru dan telah ditetapkan. Sehingga antar sesama PNS yang ada di BKPSDM Kota Bitung tidak ada rasa di istimewa dalam hal penerapan disiplin tersebut karena harus mengikuti aturan yang berlaku. Juga untuk masalah penegakan hukum dalam mendisiplinkan pegawai sudah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

D. Pengawasan Melekat

- Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dalam melaksanakan disiplin pegawai sangat di dukung oleh pengawasan melekat diantaranya faktor pengawasan pimpinan dan juga aturan yang melekat pada PNS.
- Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Bitung Bapak Forsman F.T Dandel S.Sos pada hari Kamis tanggal 6 Januari 2022 yang menjelaskan bahwa Selaku pimpinan saya juga harus terus mengawasi pegawai untuk tetap disiplin serta saya terus mengingatkan walaupun kadang-kadang saya sedang tidak di kantor karena ada tugas yang mendadak untuk mendampingi Pak Walikota jadi dalam proses pengawasan saya seringkali percayakan kepada Pak Kabid Pembinaan Umum, Pak Jachson Nanuru S.Sos Jika kadang saya tidak bisa hadir di kantor. Dan untuk aturan yang melekat pada pegawai dalam proses melaksanakan tugas, tanggung jawab serta kewajiban aturannya semua berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

E. Sanksi Hukuman

- Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dalam memberlakukan disiplin yang tegas sesuai dengan aturan yang berlaku selain tujuan yang ingin dicapai dari pimpinan untuk mendisiplinkan pegawai ada juga sanksi menurut aturan

yang telah dicanangkan melalui landasan hukum yang berlaku untuk pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil. Selain dari tujuan yang telah dicapai dengan baik

- Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Bitung Bapak Forsman F.T Dandel, S.Sos pada hari Kamis tanggal 6 Januari 2022 dijelaskan bahwa Dalam hal sanksi hukuman memang dipertegas bagi pegawai yang melanggar menurut jenis hukuman yaitu sanksi hukuman seperti penundaan gaji berkala sampai pemberhentian secara tidak hormat yang sudah diatur dalam aturan disiplin PNS terbaru. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Forsman F.T Dandel S. Sos dapat disimpulkan bahwa dalam hal pemberian sanksi, sangat dipertegas untuk mendisiplinkan pegawai yang sering melanggar jika ada pegawai

F. Ketegasan

- Adapun kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Bitung dalam melaksanakan disiplin yang mempertegas pelaksanaan disiplin pegawai harus terlaksana dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Forsman F.T Dandel, S.Sos pada hari Kamis 6 Januari 2022 selaku Kepala BKPSDM Kota Bitung yang menjelaskan bahwa Untuk kebijakan yang ada di BKPSDM Kota Bitung dalam hal mendisiplinkan pegawai yaitu semuanya sudah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Kalau berdasarkan aturan dia tidak menaati atau melanggar maka akan ditegur secara lisan terlebih dahulu sesuai prosedur aturan disiplin PNS kalau memang sudah tidak bisa ditegur akan dilakukan penjatuhan sanksi hukuman. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ketegasan dalam proses pendisiplinan untuk semua pegawai yang ada di BKPSDM Kota Bitung. Dalam mendisiplinkan pegawai sesuai dengan aturan disiplin yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Juga proses teguran yang dilakukan untuk para pegawai yang melanggar tetap secara prosedur aturan disiplin PNS yang ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

G. Hubungan Kemanusiaan

- Lingkup kerja pegawai yang ada di BKPSDM Kota Bitung yang menerapkan aturan disiplin PNS dan juga pada proses penerapannya berkaitan erat dengan hubungan kekeluargaan yang ada di lingkup kantor tersebut. Atau hubungan antara sesama pegawai baik itu dalam berkomunikasi dan kekeluargaan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bapak Forsman F.T Dandel, S.Sos pada hari kamis 6 januari 2022 pada menjelaskan bahwa Dan cara saya untuk menciptakan hubungan kekeluargaan di dalam kantor itu ada yaitu dengan selalu mengingatkan secara lisan bahwa kita yang ada di lingkup kantor BKPSDM Kota Bitung merupakan suatu keluarga jangan saling menjatuhkan maupun menjelekkkan antar sesama kita sebagai satu keluarga di lingkup kerja kantor BKPSDM Kota Bitung. Sehingga dalam mencapai tujuan secara bersama – sama dalam hal disiplin bisa berjalan dengan baik melalui komunikasi sesama pegawai, saling mengingatkan antar sesama pegawai untuk tidak melanggar aturan. Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin pegawai ditinjau dari hubungan kemanusiaan atau hubungan antar sesama pegawai dalam hal komunikasi antar sesama pegawai dengan saling mengingatkan untuk tidak melanggar aturan sehingga hubungan kekeluargaan yang ada di BKPSDM Kota Bitung.

H. Balas Jasa

- Penerapan disiplin PNS dapat juga ditinjau dari Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan yang ada atau yang biasa disebut dengan *reward* (penghargaan) bagi PNS yang tidak melanggar. Tapi berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Bitung Bapak Forsman F.T. Dandel S.Sos pada hari menjelaskan bahwa Untuk pemberian reward bagi pegawai di BKPSDM Kota Bitung bagi pegawai yang tidak pernah melanggar memang tidak ada karena berpatokan pada aturan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai disiplin PNS. Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKPSDM Kota Bitung Bapak Forsman F.T Dandel S.Sos dapat disimpulkan bahwa reward atau penghargaan di BKPSDM Kota Bitung memang tidak ada karena mematuhi aturan prosedur disiplin PNS di dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaharuan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian Penelitian pertama yang dilakukan oleh Dedi Setiadi (2016). Pada penelitian tersebut yang berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kota Cilegon” pada penelitian tersebut tidak membahas indikator balas jasa seperti pada indikator analisis penulis. Dimana Penerapan disiplin PNS dapat juga ditinjau dari Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan yang ada atau yang biasa disebut dengan *reward* (penghargaan) bagi PNS yang tidak melanggar.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaharuan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Morans Makaduro (2015). Penelitian tersebut yang berjudul “Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Suatu studi di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado).” bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kecamatan Mapanget cukup baik melalui indikator yang digunakan dalam proses wawancara mendalam kepada para informan menunjukkan hal positif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor kedisiplinan memang sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mapanget. Namun penelitian tersebut juga tidak membahas terkait balas jasa.

Temuan utama yang menunjukkan kebaharuan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis menemukan bahwa kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Bitung dalam melaksanakan disiplin yang mempertegas pelaksanaan disiplin pegawai harus terlaksana dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Forsman F.T Dandel, S.Sos pada hari Kamis 6 Januari 2022 selaku Kepala BKPSDM Kota Bitung yang menjelaskan bahwa Untuk kebijakan yang ada di BKPSDM Kota Bitung dalam hal mendisiplinkan pegawai yaitu semuanya sudah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang mencakup hasil observasi, hasil wawancara dan dokumentasi serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara, penulis menarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sudah berjalan dengan baik. Proses berjalannya disiplin PNS di BKPSDM Kota Bitung sudah

berjalan dengan baik melalui absensi sidik jari dan juga aplikasi *e-Sepakat* bagi yang bekerja dari rumah. Dan juga melalui penegakkan aturan disiplin terbaru serta melalui sikap pimpinan yang bisa memberi contoh dalam menerapkan disiplin di kantor. Dan juga beberapa kebijakan mengenai pelaksanaan disiplin PNS yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021.

2. Proses berjalannya disiplin pegawai ada juga beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam melaksanakan disiplin bagi pegawai tersebut yaitu, jarak ke kantor yang jauh menyebabkan mobilitas dengan efisiensi waktu untuk datang ke kantor akan ditempuh dengan perjalanan yang lumayan lama. Selanjutnya dari faktor kepribadian pegawai yang tidak disiplin menjadi salah satu faktor penghambat dalam melaksanakan disiplin pegawai karena kepribadian pegawai yang sudah menjadi watak atau kebiasaan dari pegawai itu sendiri yang tidak disiplin sehingga menghambat proses pelaksanaan disiplin tersebut. Kemudian ada faktor kurangnya pemahaman dari pegawai negeri
3. Upaya Dilakukan dengan menanamkan kesadaran untuk harus disiplin dalam aspek waktu, tindakan dan perilaku kepada pegawai dan melakukan sosialisasi mengenai aturan Disiplin PNS terbaru berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 mengenai jenis hukuman yang akan diterima menurut pelanggaran yang dilakukan baik itu pelanggaran disiplin ringan, sedang sampai berat serta diberikan sanksi secara tegas kepada pegawai yang melanggar melalui prosedur aturan Disiplin PNS. Serta pemberian sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar ketentuan dan kewajiban sesuai aturan Disiplin PNS.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Keterbatasan tersebut yang membuat data dan analisis penulis menjadi terbatas dalam melakukan penelitian ini.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta; Rineka Cipta.
- Dedi Setiadi (2016). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon*. Cilegon : Universitas Sultan Agung Tirtayasa.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Morans Makaduro (2014), *Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Suatu studi di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado)*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.

Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

