

# PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MALUKU TENGAH

Louwvia Ainuradifa Tawainella

NPP. 30.1400

*Asdaf Kabupaten Maluku Tengah, Provinsi Maluku*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [louwviatawainella@gmail.com](mailto:louwviatawainella@gmail.com)

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj. Faria Ruhana, SP., MP

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** *Civil Servant Discipline which is the basis for acting and behaving for Civil Servants so that they can properly carry out their obligations and responsibilities that have been regulated according to the Civil Servant discipline rules.*

**Purpose:** *This study aims to determine the application of PNS discipline that experiences problems and the supporting factors and inhibiting factors in carrying out PNS discipline and efforts to overcome obstacles to the implementation of discipline in the Food Security Service of Central Maluku Regency.*

**Method:** *The research method used in this study is a qualitative research method. The data sources used are primary data sources and secondary data. Data collection techniques are carried out by observation, interviews, and documentation.*

**Result:** *The results of the research analysis at the research location stated that the application of civil servant discipline at the Food Security Service of Central Maluku Regency had been running according to the applicable disciplinary rules not all employees had implemented discipline properly.*

**Conclusion:** *In the implementation several supporting factors were found, namely human resources capable of carrying out discipline and supporting infrastructure as well as inhibiting factors, namely the personality of undisciplined employees, employees who did not understand the rules of civil servant discipline and the occurrence of the Covid-19 pandemic which hindered the implementation of civil servant discipline. Efforts made in this case are in accordance with the procedures for the Civil Servant Disciplinary Regulations.*

**Keywords:** *Discipline, Civil Servants, Rules*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** *Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjadi landasan dalam bertindak dan berperilaku bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga bisa menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dengan baik yang sudah diatur menurut aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

**Tujuan:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin PNS yang mengalami permasalahan dan faktor pendukung serta faktor penghambat dalam menjalankan disiplin PNS serta upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah.*

**Metode:** *Metode penelitian yang digunakan dalam*

penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. 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 penerapan disiplin PNS di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah sudah berjalan sesuai aturan disiplin yang berlaku belum keseluruhan pegawai menerapkan disiplin dengan baik. **Kesimpulan:** Dalam pelaksanaannya ditemukan beberapa faktor pendukung yaitu Sumber Daya manusia yang mampu melaksanakan disiplin dan sarana prasarana yang mendukung juga faktor penghambat yaitu kepribadian pegawai yang tidak disiplin, pegawai yang kurang memahami aturan disiplin PNS dan terjadinya pandemi covid-19 sehingga menghambat pelaksanaan disiplin PNS. Upaya yang dilakukan dalam hal ini sesuai dengan prosedur Peraturan Disiplin PNS.

**Kata Kunci :** Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Aturan

## I. PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Sesuai dengan tujuan nasional negara Indonesia, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek inti dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia ini adalah pejabat pemerintah. Aparatur Sipil Negara melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah berdasarkan Perjanjian kerja pada instansi pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai mampu memiliki integritas, kejujuran, dan disiplin tinggi dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh negara untuk melayani masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, suatu peraturan yang disepakati oleh pemerintah pusat, ketentuan terakhir sebagai dasar utama bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugasnya, termasuk kewajiban, perintah, dan tindakan disiplin, dapat dikenakan pada pegawai negeri sipil bersertifikat melakukan perbuatan melawan hukum. Semua orang menganjurkan disiplin dan ingin memperbaiki karakter buruk setiap orang. Hal ini sering terjadi di lingkungan PNS, sehingga membuat pegawai tidak konsisten dengan perintah pimpinannya. Menurut Hasibuan (2019: 193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Sehingga disiplin sangat dapat mempengaruhi pegawai dan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja diterapkan untuk dapat mendorong pegawai dalam memenuhi berbagai standar kinerja dan kebijakan sehingga penyimpangan dapat dicegah. Adapun kemajuan masyarakat yang semakin meningkat berdampak pada tingginya harapan masyarakat terhadap pelayanan

yang diberikan, sehingga kedisiplinan PNS dalam melayani masyarakat sangat dibutuhkan dalam pelaksanaannya. Proses pegawai berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dalam beraktivitas agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan peraturan tersebut, para praktisi dapat lebih menunjukkan semangat jujur, tertib, dan konsisten dalam menjalankan tugas PNS yang dipercayakan oleh negara.

## **I.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Berkaitan dengan disiplin pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah, sejak Negara Indonesia di landa Pandemi Covid-19 sejak tahun 2020, berbagai kebijakan dan Peraturan Pemerintah diterapkan diantaranya pemberlakuan PSBB atau PPKM. Sehingga mengalami perubahan aturan kerja, baik waktu dan tempat. Keadaan demikian tentunya berpengaruh bagi aparat PNS, dimana operasional kerja kantor tidak normal. Kondisi demikian berlanjut dan menjadi kebiasaan hampir 2 tahun belakangan. Saat ini di pasca pandemi covid-19, kondisi perkantoran sudah mulai dinormalkan dengan menerapkan peraturan berkaitan dengan disiplin waktu kehadiran dan kerja aparatur pemerintah.

Sesuai yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, dan sesuai dengan Peraturan Bupati Maluku Tengah Nomor 41 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai/ASN dan Wewenang Pejabat yang Menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi Pegawai/ASN, namun masih ada sebagian pegawai aparat Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah tidak bekerja sesuai dengan waktu kehadiran yang sudah ditentukan karena sudah terbiasa dengan jam kerja pada saat pandemi terjadi. Waktu masuk dan pulang kantor sering kali tidak sesuai dengan ketentuan bahkan ada pegawai yang tidak bekerja dalam waktu yang lama. Hal demikian tentunya berpengaruh terhadap disiplin waktu kerja pegawai. sehingga menimbulkan adanya pelanggaran yang terjadi. Jenis pelanggaran terkait kehadiran pegawai yang diukur dari 3 tahun terakhir mulai dari tahun 2020-2022. Melalui data yang diperoleh dari Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah tersebut menunjukkan pada tahun 2022 merupakan jumlah pegawai terbanyak yang melanggar dengan jenis pelanggaran berbeda. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari staf via wawancara di *whatsapp* masalah yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah yaitu dalam penerapan disiplin pegawai memiliki kendala terkait disiplin waktu (kehadiran) dan waktu kerja pegawai yang belum sepenuhnya berjalan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga penulis mengidentifikasi bahwa hal ini terjadi akibat kurangnya kesadaran disiplin dari pegawai itu sendiri terhadap konsistensi kerja pegawai tersebut.

## **I.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya ini menjadi bahan perbandingan sebagai tumpuan dalam peninjauan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk memperoleh referensi keilmuan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Fetty Nurhaliza (2019) dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak” menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Perbedaan terdapat pada teori yang digunakan dan lokasi penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara keseluruhan dalam disiplin pegawai masih rendah

terhadap ketentuan jam kerja belum disiplin. Selanjutnya penelitian dari Regina Annisa Kateng (2022) berjudul “Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang” dengan metode kualitatif perbedaan pada teori yang digunakan. Penelitian terdahulu memakai teori Alfred R. Lateiner (2002:72) sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menggunakan teori Hasibuan (2019:194). Berdasarkan hasil penelitian Regina bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cukup baik. Kemudian penelitian oleh Dedi Setiadi (2016) dengan berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kota Cilegon” menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja PNS yang diterapkan di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kota Cilegon sudah berjalan baik.

#### **I.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian yang dilakukan saat ini berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, yang mana konteks penelitian yang dilakukan yakni Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teori yang digunakan yakni disiplin (Hasibuan (2019:194)) dengan 8 dimensi yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

#### **I.5 Tujuan**

Penelitian saat ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah, serta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan maupun upaya saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

## **II. METODE**

Tujuan dari metode penelitian adalah untuk memastikan bahwa rencana tersebut dapat diwujudkan dengan cara terbaik. Penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif. Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis. Kemudian sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Dengan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam melakukan pengumpulan data penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 11 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah, Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan, Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Kepala Bidang Distribusi Pangan, Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah, dan 4 orang Staf Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah**

Penulis menganalisis mengenai fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah. Penjelasan mengenai hasil dari proses pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan menjelaskan hasil yang diperoleh selama penelitian. Sebelum penelitian telah didapati beberapa masalah terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat diterapkan dengan baik jika dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku guna mewujudkan ASN yang profesional. Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Hasibuan (2019: 194) untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai yang diklasifikasikan dalam beberapa dimensi sebagai berikut :

##### **3.1.1 Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan atau target dari Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dalam menerapkan 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. Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan pegawai melaksanakan setiap kewajiban sebagai ASN dan menaati setiap aturan dalam hal disiplin dilaksanakan oleh pegawai Dinas Ketahanan Pangan yang sudah melakukan kewajiban sesuai dengan aturan yang ada. Selain itu, kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap kewajibannya. Berdasarkan wawancara dengan informan penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam dimensi teladan pimpinan pelaksanaan disiplin pegawai di Dinas Ketahanan Pangan sudah berjalan sesuai dengan target dari pimpinan dan berpedoman sesuai dengan aturan disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Tetapi terkait dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakan disiplin secara konsisten belum baik.

##### **3.1.2 Teladan Pimpinan**

Keteladanan dari pimpinan juga merupakan salah satu faktor keberhasilan yang mengukur disiplin pegawai yang merupakan suatu proses pelaksanaan disiplin dari para Pegawai Negeri Sipil. Melalui sikap dan tingkah laku pimpinan yang baik disertai dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memberi contoh dalam hal kedisiplinan bagi seluruh pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah. Sehingga seluruh pegawai dapat mencontohi sikap kedisiplinan dari pimpinan. Melalui pengamatan langsung di lapangan penulis melihat sikap dan perilaku dari pimpinan sudah mampu mencontohkan hal baik kepada pegawai melalui disiplin waktu dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi. Oleh karena itu terkait dimensi teladan pimpinan penulis menyimpulkan bahwa teladan pimpinan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah yang sudah mampu memberi teladan baik dalam sikap dan perilaku kepada pegawai dalam hal disiplin dimana pimpinan dengan lebih dulu memberikan sikap teladan dalam berperilaku dan bekerja

dengan wajib masuk kantor dan tepat waktu. Sehingga sudah baik dalam mencontohkan kepada pegawai terkait sikap dan perilaku yang sepatasnya dimiliki oleh seorang ASN.

### **3.1.3 Balas Jasa**

Penerapan disiplin PNS dapat juga ditinjau dari Balas Jasa (Gaji dan kesejahteraan yang ada atau yang biasa disebut *reward* (penghargaan) bagi PNS yang tidak melanggar. Melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah untuk *reward* bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melanggar terlebih khususnya belum ada. Alasannya karena mengikuti pedoman yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan wawancara dan pengamatan penulis di lapangan bahwa balas jasa yang diterapkan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah belum sepenuhnya berjalan baik. Karena belum ada pemberlakuan *reward* bagi pegawai yang sudah melaksanakan disiplin dengan baik walaupun adanya honorarium. Tetapi terkait dengan pemberian gaji sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

### **3.1.4 Keadilan**

Disiplin juga dilihat dari keadilan dimana adanya kesetaraan diantara semua pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah wajib bersama-sama untuk mematuhi aturan disiplin PNS yang sudah diatur juga adanya penegakan hukum yang dijalankan oleh Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dalam menertibkan pegawai yang melanggar. Melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis bisa disimpulkan bahwa terkait dengan dimensi keadilan dalam mengukur disiplin pegawai sudah baik karena pucuk pimpinan mampu dalam menerapkan keadilan dalam melaksanakan disiplin sehingga kaitannya dengan pemberian hukuman sanksi juga bisa setara dan sesuai dengan pedoman aturan disiplin PNS yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

### **3.1.5 Pengawasan**

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dalam melaksanakan disiplin pegawai di dukung oleh pengawasan yang melekat diantaranya faktor pengawasan pimpinan dan juga aturan yang melekat pada PNS. Melalui pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dalam hal pengawasan pimpinan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah sendiri sudah melakukan pengawasan terhadap pegawai dengan baik. Dengan penerapan aturan oleh pimpinan yang berpedoman pada aturan disiplin pegawai. Dalam pengawasan melekat yang dilakukan yaitu berdasarkan absensi dalam hal aturan yang dipakai dalam disiplin PNS yang sudah tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dapat diambil kesimpulan oleh penulis terkait dengan pengawasan melekat oleh pimpinan dimana hal tersebut sudah dilakukan dengan baik oleh pimpinan di Dinas Ketahanan Pangan sehingga pegawai bisa melaksanakan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku.

### **3.1.6 Sanksi dan Hukuman**

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah 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 sanksi yang diberikan sesuai dengan aturan dalam rangka penegakan aturan juga harus dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis bahwa dalam pengamatan secara langsung proses sanksi atau hukuman diberikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sehingga proses yang dijalankan terkait pemberian sanksi sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pimpinan Dinas ketahanan pangan telah memberi sanksi teguran lisan dan tertulis secara berulang bagi oknum pegawai yang melanggar. Namun tidak ada efek jera dari pegawai yang bersangkutan.

### **3.1.7 Ketegasan**

Ketegasan merupakan aspek penting dalam mengukur dan menegakkan aturan dalam hal disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dalam melaksanakan disiplin guna mempertegas pelaksanaan disiplin pegawai yang harus terlaksana dengan baik. Melalui observasi di lapangan penulis melihat ketegasan dari pimpinan Dinas Ketahanan Pangan yang tegas dalam mengatur dan memberi kebijakan yang sesuai dengan aturan yang ada. Dilihat dari dimensi ketegasan penulis menyimpulkan bahwa pimpinan di Dinas Ketahanan Pangan dalam menegakkan disiplin sudah secara tegas terkait kebijakan yang diterapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS. Kemudian tindakan yang diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin sudah secara tegas diberikan.

### **3.1.8 Hubungan Kemanusiaan**

Lingkup kerja pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah yang menerapkan aturan disiplin PNS dan juga pada proses penerapannya berkaitan dengan hubungan kekeluargaan yang ada di lingkup kantor tersebut. Atau hubungan antara sesama pegawai baik itu dalam berkomunikasi dan kekeluargaan. Setelah penulis melakukan pengamatan secara langsung di lapangan dilihat dari dimensi hubungan kemanusiaan yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah sendiri hubungan antara pimpinan dan para pegawai berjalan baik. Dengan perilaku pimpinan yang menciptakan rasa aman dan nyaman kepada para pegawai sehingga para pegawai memiliki rasa harmonis antar sesama. Tidak ada perbedaan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai semua diperlakukan secara sama tanpa membedakan satu dengan lain terkait hak dan kewajibannya.

## **3.2 Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah**

Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaannya memiliki faktor pendukung yang mendukung pelaksanaan disiplin PNS dan seringkali mengalami hambatan yang menghambat pelaksanaan disiplin PNS. Selanjutnya adalah gambaran terkait faktor pendukung pelaksanaan disiplin di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah.

### 3.2.1 Faktor Pendukung

**Sumber Daya Manusia.** Terkait disiplin PNS sumber daya manusia merupakan faktor yang mendukung pelaksanaan disiplin dimana SDM dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil sebagai subjek utama dalam pelaksanaan disiplin yaitu pegawai yang berkualitas dan memiliki disiplin. Berdasarkan wawancara bersama Kepala Dinas Ketahanan Pangan bisa disimpulkan bahwa SDM merupakan faktor utama yang mempunyai disiplin tinggi sesuai aturan bisa mendukung pelaksanaan disiplin PNS. Secara umum pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah sudah bisa melaksanakan disiplin sesuai dengan aturan.

**Sarana dan Prasarana** merupakan salah satu faktor pendukung dalam memenuhi kebutuhan tugas pegawai yang berpengaruh pada pelaksanaan disiplin PNS sendiri. Berdasarkan wawancara bersama Ibu Lenda Hana Tupamahu, S.sos selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian bisa disimpulkan faktor pendukung pelaksanaan disiplin yaitu sarana dan prasarana di kantor yang memadai dan mampu memenuhi kebutuhan tugas pegawai dalam melaksanakan disiplin PNS yang berdasar pada aturan disiplin yang berlaku.

### 3.2.2 Faktor Penghambat

**Kepribadian Pegawai yang Tidak Disiplin.** Mengenai faktor penghambat dalam pelaksanaan disiplin pegawai yang ada, kepribadian pegawai merupakan faktor penghambat karena kebiasaan pegawai yang datang terlambat sehingga sulit untuk diubah. Melalui pengamatan penulis di lapangan kesadaran pegawai terhadap kewajibannya dalam melaksanakan disiplin sesuai dengan aturan yang ditetapkan masih kurang sehingga pelaksanaan disiplin pegawai belum maksimal. Disimpulkan bahwa faktor kepribadian pegawai yang tidak disiplin juga menghambat proses disiplin PNS di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah.

**Kurangnya pemahaman pegawai mengenai aturan disiplin PNS** berdampak pada disiplin pegawai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu staf yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tersebut merupakan ubahan dari Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Terdapat beberapa ketentuan yang diubah sehingga menyebabkan banyak pegawai belum memahami dalam perubahan aturan tersebut.

**Era Pandemi Covid-19.** Dampak dari pandemi covid-19 menjadi suatu hambatan bagi Dinas Ketahanan Pangan dalam melaksanakan disiplin pegawai. Pandemi covid-19 yaitu kasus penyebaran koronavirus 2019 di dunia untuk seluruh negara. Wabah yang menyebar ke seluruh jenis usia yang menyerang pernapasan dengan cara penularan saat orang yang menderitanya memiliki gejala juga dapat terjadi sebelum muncul gejala. Sehingga dalam pencegahannya diberlakukan PSBB dan PPKM. Penulis menyimpulkan hambatan dalam pelaksanaan disiplin pegawai saat pandemi covid yang berdampak pada siklus kantor pegawai. Dimana pemberlakuan PSBB dan PPKM menyebabkan perubahan jam kantor dan diberlakukannya WFH (*work from home*), sehingga pegawai tidak disiplin dalam hal kehadiran. Namun sekarang telah masuk pada era normalisasi dari pandemi covid-19 tetapi sebagian besar pegawai sudah terbiasa dengan siklus kantor saat pandemi sehingga pelaksanaan disiplin pegawai tidak berjalan baik.



### 3.3 Upaya dalam Mengatasi Hambatan Melaksanakan Disiplin PNS

**Upaya Mengatasi Hambatan Kepribadian Pegawai.** Upaya dalam mengatasi kepribadian pegawai yang tidak bisa diubah harus diberikan sanksi yang lebih berat sesuai aturan kepada pegawai yang kepribadiannya terbiasa melakukan pelanggaran. Bahwa dengan pemberian sanksi lebih tegas lagi agar dapat memberikan efek jera bagi yang sering melanggar dan memberikan wejangan kepada pegawai yang kepribadiannya tidak bisa diubah tersebut dengan menjelaskan secara lisan bahwa jika tidak bisa berubah akan diberikan sanksi secara tegas dan berat kepada pegawai yang melanggar tersebut. Pegawai yang melakukan pelanggaran ringan, pelanggaran sedang, dan pelanggaran berat harus diberi sanksi hukuman sesuai prosedur yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Sehingga pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah bisa melaksanakan disiplin dengan baik.

**Upaya Mengatasi Hambatan Pegawai yang Belum Memahami Aturan Disiplin.** Salah satu pencegahan agar para pegawai tidak melakukan pelanggaran melalui upaya yang harus dilakukan adalah dengan melakukan sosialisasi terkait aturan-aturan yang mengatur tentang disiplin terbaru. pemberian sosialisasi akan dilakukan dan akan selalu disampaikan untuk seluruh ASN dalam rangka mencegah timbulnya pelanggaran yang akan disebabkan oleh ketidaktahuan pegawai akan aturan baru tersebut sehingga dilakukan sosialisasi mengenai aturan baru tersebut.

**Upaya Mengatasi Hambatan Pandemi Covid-19.** Upaya Dinas Ketahanan Pangan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin pegawai karena pandemi covid-19 yaitu dengan upaya mengikuti anjuran pemerintah dengan melakukan vaksin untuk setiap tahapan bagi seluruh pegawai, penggunaan masker, menaati aturan terkait pemberlakuan PSBB dan PPKM. pencegahan penyebaran covid-19 dilakukan dengan adanya kebijakan PPKM sehingga WFH diterapkan dan menyebabkan turunnya tingkat disiplin pegawai. Oleh karena itu upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin pegawai juga merubah pola kebiasaan pegawai yang sudah terbiasa dengan siklus kantor pada saat pandemi covid-19.

### 3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian ini Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dilakukan dengan mengamati proses pelaksanaan disiplin pegawai melalui penerapan disiplin sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan tentang disiplin pegawai yang telah diatur. Penelitian oleh Dedi Setiadi pada tahun 2016 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kota Cilegon. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fetty Nurhaliza pada tahun 2019 tentang Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Regina Annisa Kateng pada tahun 2022 tentang Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian

Kabupaten Enrekang. Ketiga penelitian tersebut membahas tentang pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil secara umum maupun disiplin kerja pegawai, sedangkan penelitian yang penulis lakukan membahas lebih mendalam terkait penerapan disiplin pegawai negeri sipil serta peneliti juga meneliti faktor pendukung dan kendala yang dialami dan upaya yang dilakukan dalam proses pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil.

### 3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan hambatan sehingga bagi penulis ada beberapa hal yang bisa dilakukan yakni, Dibangun integritas antar bidang melalui pegawai yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah oleh Kepala Dinas dengan terjalin hubungan komunikasi baik, sehingga terbentuknya jalinan koordinasi antar bidang guna memenuhi dan mencapai tujuan organisasi yang optimal melalui pelaksanaan disiplin pegawai yang sesuai dengan aturan. Serta, meningkatkan kemampuan pegawai dalam kinerjanya.

## IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah sudah berjalan baik sesuai aturan disiplin pegawai berdasarkan dimensi teladan pimpinan, keadilan dan ketegasan juga pengawasan dari pimpinan. Kemudian hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis antar pegawai. Namun dari beberapa dimensi yang ada yaitu tujuan dan kemampuan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan target pimpinan juga terkait balas jasa berbentuk *reward* belum ada dan pemberian sanksi dan hukuman belum tegas. Penerapan tersebut dengan adanya faktor-faktor penghambat dan pendukung maupun upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dalam mengatasi permasalahan atau hambatan-hambatan dalam pelaksanaan disiplin pegawai.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**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 berkaitan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Pemerintah Kabupaten Maluku Tengah terkhusus Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah yang telah menerima peneliti dalam menggali berbagai informasi tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

Bogdan, T. S. (1992). *Pengantar Mode Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.

Hasibuan, D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Remaja Rosdakarya.

Prijodarminto, S. (1994). *Disiplin Menuju Sukses* . Jakarta: Pradaya Paramita.

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M. M. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Singodimedjo. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

## **SKRIPSI DAN JURNAL**

Ateng, R. A. (2022). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang. Makassar.

Nurhaliza, F. (2020). Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Kota Pontianak. Pontianak.

Setiadi, D. (2016). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon. Serang.

