

**PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 94 TAHUN 2021 TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA APARATUR DI
KANTOR BKPSDM KABUPATEN RAJA AMPAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Fidellis Nichanor L. Barias

NPP. 30.1542

Asdaf Kabupaten Raja Ampat, Provinsi Papua Barat Daya

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: nichanorbarias181@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Drs. Didik Suprayitno, M. M

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): This research was conducted to determine the effect of Government Regulation no. 94 of 2021 concerning Discipline for Civil Servants. Government Regulation no. 94 of 2021 is a regulation that has just been implemented within the Raja Ampat Regency Government. Employee discipline needs to be handled clearly because basically it reflects the performance of an employee himself. The discipline of civil servants is so important that the government is trying various ways as seen from the rules and policies that govern this matter. One of them is the latest government regulation that regulates the discipline of the State Apparatus, namely Government Regulation Number 94 of 2021 concerning the discipline of civil servants. **Purpose:** So it is necessary to do this research to find out and solve problems in the application of this regulation so that it can provide suggestions and efforts in implementing these regulations in the Raja Ampat Regency government environment. **Method:** To get the results in this study, the method used is a qualitative research method with an inductive approach which is also based on the disciplinary dimension according to Singodimedjo with a total of 4 dimensions and is also based on legalistic principles related to ASN and also regulations related to discipline of civil servants, so that the application of civil servant disciplinary regulations at the Raja Ampat Regency BKPSDM office can be carried out. **Results/Findings:** Based on the findings of researchers in the field in implementing Government Regulation no. 94 of 2021 concerning the discipline of civil servants at the BKPSDM office in Raja Ampat Regency has been well implemented, but there are still several obstacles in implementing the preparation of this regulation. **Conclusion:** There are still disciplinary violations by several unscrupulous employees, the obstacles in implementing this regulation are employee adaptation to the new rules, lack of facilities and infrastructure, lack of awareness of employees of the Raja Ampat Regency Personnel and Human Resources Development Agency, it is necessary to socialize regarding these regulations so that the implementation can run well.

Keywords: Implementation, Discipline, Employees, BKPSDM.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 ini merupakan peraturan yang masih baru diterapkan di lingkungan

Pemerintahan Kabupaten Raja Ampat. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya itu mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Begitu penting kedisiplinan pegawai negeri sipil sehingga pemerintah mengupayakan berbagai cara terlihat dari aturan-aturan dan kebijakan yang mengatur mengenai hal tersebut. Salah satunya yaitu peraturan pemerintah terbaru yang mengatur mengenai disiplin Aparatur Negara yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai negeri sipil. **Tujuan:** Maka perlu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menyelesaikan permasalahan dalam penerapan peraturan ini sehingga dapat memberikan saran dan Upaya dalam penerapan peraturan tersebut di lingkungan pemerintahan Kabupaten Raja Ampat. **Metode :** Untuk mendapatkan hasil dalam penelitian ini maka metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif yang juga didasari oleh dimensi disiplin menurut Singodimedjo dengan jumlah dimensi 4 dan juga didasari oleh dasar legalistic peraturan-peraturan yang berkaitan dengan ASN dan juga peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil, sehingga penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil di kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat dapat dilakukan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan dalam penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat sudah diterapkan dengan baik, namun dalam pelaksanaan penerapan peraturan tersebut masih terdapat beberapa hambatan. **Kesimpulan:** Masih ditemukan pelanggaran disiplin oleh beberapa oknum pegawai, kendala dalam penerapan peraturan ini yaitu adaptasi pegawai dengan aturan yang baru, kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, kurangnya kesadaran pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Raja Ampat, perlu dilakukan sosialisasi terkait peraturan tersebut agar penerapannya dapat berjalan dengan baik.

Kata kunci: Penerapan, Disiplin, Pegawai, BKPSDM.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, pemimpin-pemimpin di semua organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (Samsudin, 2006:22). Para pemimpin dapat bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga pimpinan membutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Dalam hal ini pimpinan perlu mencari cara terbaik untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh.

Banyak kalangan memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang dilingkungan organisasi. Namun, kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Disiplin merupakan latihan atau pendidikan kepada para pegawai yang menitikberatkan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan yang tertib. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya itu mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri.

Bupati Kabupaten Raja Ampat telah mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat. Dengan ditetapkannya peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021, sehingga pemerintah daerah perlu mengatur lebih lanjut mengenai pedoman pelaksanaan penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut dibuat dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, produktif dan tertib pelaksanaan tugas. Peraturan ini ditetapkan dalam rangka peningkatan dan kelancaran tugas pokok dan fungsi serta pelayanan kepada masyarakat. Meskipun telah ditetapkan peraturan-peraturan mengenai disiplin ASN terutama PNS di instansi pemerintahan, kasus pelanggaran kedisiplinan PNS masih sering terjadi. Hingga saat ini masih ada beberapa kasus indisipliner yang terjadi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Raja Ampat, pelanggaran tersebut terkait dengan kehadiran dan juga kinerja pegawai. Dengan permasalahan dan fenomena di atas peneliti tertarik untuk membahas mengenai PP No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil dengan lokasi penelitian di Kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat. Dan peneliti mengangkat judul tentang **“PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP KINERJA APARATUR DI KANTOR BKPSDM KABUPATEN RAJA AMPAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam proses penjatuhan hukuman disiplin dilakukan langsung atasan langsung dan sebagai pengawas disiplin pada hal ini yaitu Kepala Sub Bidang Disiplin, Kehadiran dan Penghargaan yang melakukan verifikasi data disiplin pegawai dan melaporkan pada pimpinan, selanjutnya setelah pimpinan mengetahui dan mengarahkan proses pemeriksaan dan dilakukan pemanggilan terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Kemudian dilakukan pemeriksaan secara tertutup terhadap pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Setelah dilakukan pemeriksaan maka selanjutnya pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran. Kemudian fenomena yang terjadi saat ini dalam pemberian hukuman disiplin sedang bagi pegawai yang melanggar yaitu pemotongan tunjangan kinerja tidak dapat diberikan karena sampai saat ini belum ada pemberian tunjangan bagi pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Raja Ampat dalam hal ini di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga dalam penjatuhan hukuman disiplin yang dapat diberikan kepada para pelanggar disiplin hanya hukuman disiplin berat.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menurut MH Fikran MZ dengan judul Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan temuan dalam penelitian ini yaitu mengenai Pelaksanaan atau implementasi kebijakan bersangkut paut dengan ikhtiar-ikhtiar untuk mencapai tujuan dari ditetapkannya suatu kebijakan tertentu.

Penelitian sebelumnya menurut Dedi Setiadi dengan judul Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Kota Cilegon. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan temuan dalam penelitian ini yaitu mengenai disiplin pada para pegawai dan beberapa aspek aspek yang harus diterapkan dalam peningkatan kedisiplinan pegawai.

Penelitian sebelumnya menurut A.A.I. Alit Pramawati, Ida Ayu Putu Sari Widyani dengan judul Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Klungkung. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan temuan dalam penelitian ini yaitu mengenai Implementasi kebijakan disiplin belum bisa dilaksanakan secara maksimal dan belum ada pengawasan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mengenai penerapan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil dengan menggunakan teori disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:94). Serta masalah yang diangkat berdasarkan lokasi ini belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian ini juga dilakukan berdasarkan kondisi terbaru yang ditemukan di lapangan selama penelitian dengan menggunakan penelitian langsung di lapangan pada bulan Januari tahun 2023.

1.5. Tujuan.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja aparatur di kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menghambat dalam penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja aparatur di kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dapat dilakukan BKPSDM dalam mengatasi hambatan dari penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai.

II. METODE (5-10%)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif dengan metode penelitian ini peneliti dapat menggambarkan secara nyata, faktual, dan akurat tentang apa yang diteliti. Dalam menentukan informan peneliti menggunakan Teknik *purposive sampling*, yaitu Teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri selaku pewawancara, pengamat, dan pengelola data. Dan juga informan selaku penyalur informasi, dimana penyaluran informasi dari informan kepada peneliti dilakukan dengan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data menggunakan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan fokus penelitian di Kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya. Kemudian data yang didapatkan oleh peneliti dengan melakukan reduksi data, penyajian data, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan agar data yang ditemukan bisa ditulis secara sistematis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat

A. Taat Terhadap Aturan Waktu

Dari Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2022 waktu kerja yang digunakan pada kantor BKPSDM yaitu pada pasal 4 ayat 3 dengan hari kerja dan jam kerja sebanyak 35 (tiga puluh lima) jam atau 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dari hasil pengamatan peneliti di lapangan terkait ketaatan pegawai terhadap aturan waktu sudah berjalan dengan baik dan dampak yang diberikan juga sangat baik dilihat dari ketepatan pegawai yang hampir seluruhnya dapat tepat waktu pada saat masuk kerja dan melakukan absensi di kantor. Kemudian jam istirahat pegawai yang dapat dioptimalkan dengan adanya penyediaan makan siang bagi seluruh pegawai sehingga di kantor sehingga waktu istirahat pegawai tidak terbuang untuk mencari makan siang di luar, sehingga pada saat pulang kerja para pegawai dapat pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai waktu kerja pegawai dan wawancara mengenai tingkat kehadiran pegawai, dapat diambil kesimpulan bahwa dari waktu kerja pegawai, meski peraturan tersebut baru diterapkan namun peraturan ini dapat memberi dampak yang baik dan sudah memberikan perubahan kedisiplinan bagi para pegawai terhadap aturan waktu kerja. Dan juga dengan diterapkannya peraturan tersebut membuat adanya peningkatan pada kehadiran pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat.

B. Taat Terhadap Peraturan

Disiplin membuat pegawai merasa peduli terhadap tanggungjawab serta taat pada aturan kedisiplinan pegawai. Taat pada aturan yang dimaksud di sini yaitu cara berpakaian, sopan santun dan kepatuhan. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan cara berpakaian para pegawai sudah sesuai dengan yang ditetapkan Permendagri No. 11 Tahun 2020 dan ada pengadaan kain untuk pembuatan baju dinas bagi setiap pegawai BKPSDM Kabupaten Raja Ampat sehingga pakean yang digunakan terlihat seragam. Sopan santun dan kepatuhan yang ditunjukkan oleh para pegawai dalam pelaksanaan pelayanan kepada pegawai dari OPD lain sangat baik.

C. Taat Terhadap Aturan Perilaku Pada Pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku pada pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit atau orang lain. Dari sikap tingkah laku yang ditunjukkan pegawai BKPSDM tidak ada yang berlebihan dalam melakukan penanganan pelayanan kepada setiap pegawai yang sedang mengurus keperluan mereka di Kantor BKPSDM. Hal tersebut juga membuat pegawai yang datang untuk mengurus keperluan mereka tidak merasa terganggu atau tidak nyaman. Dalam pengamatan peneliti di lapangan saat berada di Kantor BKPSDM dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai juga sangat bertanggung jawab dimana ketika ada kesalahan yang terjadi pada kepengurusan administrasi kepegawaian dari pegawai OPD lain bisa cepat dikerjakan dan diperbaiki sehingga pegawai yang datang mengurus administrasi kepegawaian mereka tidak menunggu terlalu lama.

D. Taat Terhadap Aturan Lainnya

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai juga harus mengikuti dan menuruti norma yang berlaku di daerah tempat bertugas, setiap daerah memiliki norma atau aturan yang di

gunakan dalam melakukan aktivitas dan pekerjaan. Tanpa adanya aturan seperti norma, masyarakat akan kacau dan memicu benturan dan perselisihan, ada beberapa norma yang berlaku di masyarakat diantaranya, yaitu, norma kesopanan, norma kesusilaan, norma agama dan norma hukum. Dari beberapa tersebut semua norma itu melekat pada setiap ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi negara yang berkewajiban untuk melayani masyarakat. Ada juga norma hukum yang menjadi pedoman dalam menertibkan dan mendisiplinkan pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Raja Ampat. Norma tersebut ialah Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat, peraturan tersebut dibuat dengan tujuan untuk mengatur lebih lanjut mengenai pedoman pelaksanaan penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

3.2. Faktor Yang Menghambat Proses Penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat

A. Adaptasi Terhadap Peraturan Yang Baru

Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini juga masih baru diterapkan Kantor BKPSDM sehingga dalam penerapannya belum sepenuhnya dilakukan karena sering sekali dilakukan perubahan peraturan membuat pegawai kewalahan. Akibatnya para pegawai yang baru saja dapat beradaptasi dengan peraturan yang lama harus berusaha lagi untuk menyesuaikan diri lagi dengan peraturan yang baru.

B. Kurangnya Fasilitas Sarana Dan Prasarana

Fasilitas sarana dan prasarana menjadi aspek penting untuk menunjang proses pelayanan dan juga penegakan di para pegawai di Kantor BKPSDM. Apa bila fasilitas sarana dan prasarana ini kurang memadai maka akan berdampak pada efisiensi, efektivitas dan produktivitas bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Mengingat tuntutan kerja dan permintaan dari pelayanan kepada masyarakat yang semakin tinggi akibat perkembangan zaman dibutuhkan fasilitas, sarana dan prasarana dibutuhkan pembaruan berkelanjutan agar tetap kompatibel dengan perkembangan zaman yang tentunya akan mendukung pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

C. Kurangnya Kesadaran

Kurangnya kesadaran dari pegawai di Kantor BKPSDM juga masih menjadi kendala. Beban kerja yang diberikan negara bagi para pegawai seharusnya mendorong pegawai untuk menumbuhkan etos kerja yang baik, dan dapat berinisiatif tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan dan pengembangan program kerja. Hanya saja kurangnya kesadaran akan kebutuhan sikap disiplin ini telah menjadi budaya dan sudah di anggap biasa saja. Padahal di era sekarang ini kebutuhan masyarakat atas pelayanan yang prima semakin meningkat. Untuk itu, dibutuhkan pegawai yang memiliki karakter dan etos kerja yang tinggi agar dapat memenuhi tuntutan tersebut. Dalam proses berjalannya di Kantor BKPSDM kesadaran pegawai akan hal ini masih sangat rendah.

3.3. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat

A. Upaya Atas Adaptasi Terhadap Aturan Baru

Manusia adalah makhluk sosial dan sebagai makhluk sosial yang tidak mungkin sendiri ia akan selalu membutuhkan orang lain. Oleh karenanya manusia harus beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Adaptasi merupakan penyesuaian diri dan cara atau proses penyesuaian diri pada suatu individu atau manusia berbeda-beda. Sebab itu perlu adanya program-program terkait sosialisasi tentang peraturan-peraturan terbaru, sehingga para pegawai dapat mengetahui akan perubahan serta dapat mengetahui isi dari peraturan-peraturan tersebut. Agar para juga dapat bisa beradaptasi dengan cepat terhadap aturan-aturan baru yang ditetapkan.

B. Upaya Atas Fasilitas Sarana Dan Prasarana

Yang bertanggung jawab atas fasilitas sarana dan prasarana adalah koordinator yang dibentuk oleh kepala badan, karena itu pengembangan mental disiplin ini harus ditanamkan di dalam diri setiap pegawai dan juga dengan menciptakan lingkungan yang baik agar dapat menciptakan budaya kerja yang baik pula. Apabila tidak maka akan memiliki dampak yang luas dan saling mempengaruhi satu sama lain. Pengadaan fasilitas sarana dan prasarana harus dimaksimalkan karena ini adalah faktor penunjang dalam implementasi kinerja pegawai yang berbanding lurus dengan motivasi kerja sehingga meningkatkan kedisiplinan pegawai.

C. Upaya Atas Kurangnya Kesadaran

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila para pegawai memiliki kesadaran akan peraturan sudah tertanam dalam diri setiap pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena apabila kesadaran tersebut telah muncul dengan sendirinya dari para pegawai maka bagaimanapun situasinya peraturan tersebut akan tetap diikuti dan ditegakkan, karena itu terjadi atas keinginannya sendiri bukan karena adanya tekanan. Namun hal ini dapat tercipta dengan proses yang panjang, bentuk usaha yang dilakukan untuk mencapainya adalah dengan menerapkan dua upaya yang sudah disebutkan sebelumnya. Serta diadakannya berbagai bentuk pelatihan yang dapat membantu dalam membina mental disiplin pegawai.

IV. KESIMPULAN

Penerapan PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor BKPDMD Kabupaten Raja Ampat cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari capaian 4 dimensi disiplin yang digunakan peneliti dalam meneliti yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku pada pekerjaan dan taat terhadap aturan lainnya dari hasil pengamatan peneliti diperoleh hasil yang cukup baik.

1. Faktor Yang Menghambat Proses Penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor BKSPDM Kabupaten Raja Ampat yaitu adaptasi terhadap peraturan yang baru, kurangnya fasilitas sarana dan prasarana dan kurangnya kesadaran.
2. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Penerapan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Aparatur Di

Kantor BKPSDM Kabupaten Raja Ampat yaitu dengan mengadakan program-program terkait sosialisasi tentang peraturan-peraturan terbaru, sehingga pegawai dapat mengetahui tentang perubahan peraturan serta dapat mengetahui isi dari peraturan-peraturan tersebut, penambahan fasilitas sarana dan prasarana serta perawatan berjangka terhadap fasilitas sarana dan prasarana tersebut agar dapat digunakan secara optimal, serta menambahkan disiplin dari mental dan pola pikir perorangan pegawai melalui pelatihan mental dan disiplin yang bertujuan memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pelaksanaannya yakni waktu penelitian yang relatif singkat sehingga pada kondisi di lapangan dimana beberapa data yang diperlukan didapatkan setelah estimasi waktu penelitian telah selesai. Penelitian ini juga hanya dilakukan dengan mengumpulkan dokumen yang diperlukan serta dengan melakukan wawancara, dan untuk observasi disesuaikan karena waktu penelitian yang singkat.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian ini merupakan masalah mengenai penerapan PP No. 94 Tahun 2021 terhadap perilaku disiplin bagi para pegawai hal ini diharapkan bahwa dengan adanya upaya yang dilakukan oleh instansi maupun lingkungan kerja dapat meningkatkan kedisiplinan bagi setiap pegawai untuk menjadi semakin baik. Oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara sehingga dapat menemukan hasil yang lebih mendalam dan masalah ini bisa terselesaikan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Raja Ampat terutama kepada BKPSDM Kabupaten Raja Ampat beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, F, dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Farida, umi dan Sri, Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Hakim, Lukman. 2020. *Mudah Menulis Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Mataram: Sanabil.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, R, Handayani. 2018. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi Jakarta*. Jakarta: Widya Cipta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

———. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Neuman, W.L. 2006. *Social Research Methodes: Qualitative and Quantitative Approaches*. KOTA BANDA ACEH: Pearson Education Limited.

Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Rivai V, Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rohmadi, Muhammad dan Yakub Nasucha. 2015. *Dasar-Dasar Penelitian Bahasa, Sastra, Dan Pengajaran*. surakarta: pustaka brilliat.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, Lijan, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Sn Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

———. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

———. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

———. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sujarweni, V. Wiratna. 2020. *Akuntansi Biaya*. yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Surakhmad. 2012. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Bandung: PT Alfabet.

———. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

———. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada: PT. Rajagrafindo Persada.

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Zainal, Veithzal Rifai, dkk. 2014. *The Economics of Education*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Zakaria, M. Askari, Dkk. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research and Development (R&D)*. Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah.