

**DISIPLIN KERJA PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MINAHASA PROVINSI
SULAWESI UTARA**

Maecella Imelda Tumbel

NPP. 30.1284

*Asdaf Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: tumbel.marcella@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): *Civil Servant Discipline which is the basis or benchmark in acting and behaving for Civil Servants so that they can carry out the Civil Servant discipline rules in accordance with the obligations and responsibilities of a Civil Servant. Purpose:* *The research conducted aims to determine the implementation of Civil Servant discipline and the inhibiting factors in the process of implementing Civil Servant discipline as well as efforts to overcome obstacles to the implementation of PNS discipline in the Office of the Civil Service and Human Resources Development Agency in Minahasa Regency. Method:* *Research method used the writer uses in this research is qualitative research with descriptive method. The data sources used are primary data sources and secondary data sources. Data collection techniques used are observation techniques, interviews and documentation. Then the theory used by the author is Hasibuan's theory regarding 8 indicators of employee discipline. Results/Findings:* *The results of the analysis of the research site stated that the discipline of Civil Servants at BKPSDM Minahasa Regency was running well. However, several obstacles were still found, namely the employee's residence which was far from the office and there were employees who did not understand the latest civil servant disciplinary rules, and there were undisciplined employee personalities that hindered the implementation of civil servant discipline. The author's efforts are in accordance with the procedures of the Government Regulation on Civil Servant Discipline. Conclusion:* *Based on the description of the research method above, in this study the authors chose to use a descriptive qualitative research method with an inductive approach. This research includes collecting, describing and disclosing data about the situation experienced regarding the conditions that occur in the field such as relationships, attitudes and trends that occur in the research process, which the author will later analyze to get a conclusion from a research process that will be carried out by writer. Thorough research uses the description obtained through field data which the writer will use as a reference in conducting research so that the writer can find out what factors are the obstacles in the implementation of public services.*

Keywords: *Work Discipline, PNS.*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjadi sebuah landasan atau patokan dalam bertindak dan berperilaku bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga bisa menjalankan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawab seorang PNS. **Tujuan:** Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan yang menjadi faktor penghambat dalam proses menjalankan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin PNS di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. **Metode:** Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teori yang digunakan oleh penulis yaitu teori dari Hasibuan mengenai 8 indikator kedisiplinan pegawai. **Hasil/Temuan:** Hasil analisis penelitian tempat lokasi penelitian menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Minahasa sudah berjalan baik. Namun, masih ditemukan beberapa kendala yaitu tempat tinggal pegawai yang jauh dari kantor dan ada pegawai yang belum memahami mengenai aturan disiplin PNS terbaru, serta ada kepribadian pegawai yang tidak disiplin sehingga menghambat pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Upaya yang penulis lakukan sesuai dengan prosedur Peraturan Pemerintah Disiplin Pegawai Negeri Sipil. **Kesimpulan:** Berdasarkan uraian metode penelitian diatas dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini memuat kegiatan pengumpulan, menggambarkan serta menafsirkan suatu data tentang situasi yang dialami mengenai kondisi yang terjadi dilapangan seperti hubungan, sikap maupun kecenderungan yang terjadi dalam proses penelitian, yang nantinya akan dianalisa penulis untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari sebuah proses penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. Penelitian menyeluruh menggunakan gambaran yang didapatkan melalui data-data dilapangan yang akan penulis jadikan referensi dalam melakukan penelitian agar penulis dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pelayanan publik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, PNS.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang terkenal dengan Negara yang berlandaskan Hukum . landasan hukum tertinggi di Indonesia yaitu Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peran Pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik sangat mendukung dalam mewujudkan tujuan bangsa Indonesia yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang dasar tahun 1945 yaitu membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia melalui peraturan- peraturan yang ditetapkan dan dengan adanya kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah .

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah alat yang penting yang ada disetiap instansi pemerintahan dan setiap instansi pemerintah tentu perlu mengelola SDM yang ada dengan maksimal agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik atau good governance . Dalam hal Aparatur sipil negara diatur melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah berdasarkan Perjanjian Kerja (PPPK) pada instansi pemerintah dan merupakan

sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan memberikan penghargaan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang baik serta sanksi yang tegas .

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

pelanggaran dari Pegawai Negeri Sipil yang ada di BKPSDM Kabupaten Minahasa yang dimana tingkat kedisiplinan dari pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa dalam rentang waktu 3 tahun terakhir. Dalam proses pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pegawai di BKPSDM tidak menunjukkan hal yang sepatutnya. Sesuai dengan gambar tersebut mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang melanggar norma aturan sehingga penulis menarik kesimpulan masih belum adanya kesadaran dari diri Pegawai Negeri Sipil yang ada di BKPSDM Kabupaten Minahasa ini. Penulis melakukan observasi melalui wawancara singkat dengan Plh. Kepala Sub Bagian Kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Minahasa yaitu Alfa J Simbawa,S.STP melalui via telepon seluler pada hari Rabu (07/09/2022) dan mendapati identifikasi masalah yang menyatakan, “Beberapa minggu terakhir ini jumlah pegawai yang datang tepat waktu dan masuk kantor tidak lebih dari 55%, jumlah pegawai yang di BKPSDM berjumlah 22 orang tetapi seringkali yang datang hanya 10 atau 12 orang dan tahun lalu ada oknum yang hampir selalu tidak masuk kantor dengan berbagai alasan dan terkadang tidak dengan alasan yang jelas sehingga pimpinan mengambil keputusan untuk memberhentikan pegawai tersebut. Seharusnya sebagai PNS kita harusnya lebih rajin dan profesional dalam bekerja agar masyarakat dapat menilai”. Banyaknya tingkat pelanggaran tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kurangnya disiplin pegawai pada saat jam kerja, masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan profesional. Berdasarkan identifikasi masalah yang Penulis dapatkan lewat wawancara singkat diatas yaitu :

1. Belum mempunyai rasa tanggungjawab dan kepedulian terhadap tugas yang diemban.
2. Kurangnya kesadaran pegawai dan komitmen dalam menaati Peraturan 3.Kendala dalam menjalankan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Minahasa.
- 4.Belum adanya kesesuaian sumpah / janji PNS, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .
- 5.MasihadanyaPegawaiNegeriSipil yangMelaksanakanabsensikarena takut tunjangan penghasilannya dipotong, namun bukan atas kesadarannya sebagai PNS.
6. Masih terdapat pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam dinas kerja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, penelitian Morans Makaduro (2014) berjudul Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (suatu studi di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado) menyatakan bahwa Pada penelitian sebelumnya Morans Makaduro (2014) menentukan penerapan disiplin sebagai obyek penelitiannya. Sama halnya dengan Penulis. Tapi lokus penelitiannya berbeda. Morans Makaduro (2014) meneliti mengenai Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Mapanget Kota Manado sedangkan Penulis akan melakukan penelitian mengenai Disiplin kerja Pegawai pada Badan Pengembangan dan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. penelitian Dedi Setiadi (2016) berjudul Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon menyatakan bahwa Pada penelitian sebelumnya obyek penelitian dari Dedi Setiadi (2016) yaitu tentang disiplin kerja pegawai sebagai obyek penelitian. Sama dengan obyek penelitian Penulis yaitu disiplin kerja tetapi lokus penelitiannya berbeda. Dedi Setiadi mengambil lokus penelitian Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon sedangkan Penulis mengambil lokus penelitiannya di BKPSDM Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. penelitian Yulita Rosalina (2017) yang berjudul “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan” menyatakan bahwa Pada penelitian sebelumnya obyek penelitian dari Yulita Rosalina (2017) mengenai “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan” Sama halnya dengan penelitian Penulis disiplin kerja tetapi penelitiannya berbeda. Yulita Rosalina mengambil lokus penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan, sedangkan Penulis mengambil lokus

Penelitian di Badan Pengembangan dan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Perbedaan ada pada permasalahan penelitian terdahulu dengan teori yang digunakan oleh peneliti sebelumnya yang dimana berbeda dengan teori yang akan digunakan oleh Penulis. Penelitian ini mempunyai fokus permasalahan yaitu mengenai rendahnya kinerja PNS akibat dari pengaruh dari kendala-kendala pelaksanaan disiplin PNS di Badan Pengembangan dan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Perbedaan juga terdapat pada teori-teori yang ada pada penelitian terdahulu yang berbeda dengan teori yang akan digunakan dan dilakukan oleh sekarang oleh Penulis.

1.5. Tujuan.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan yang menjadi faktor penghambat dalam proses menjalankan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan disiplin PNS di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa.

II. METODE

Berdasarkan uraian metode penelitian diatas dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini memuat kegiatan pengumpulan, menggambarkan serta menafsirkan suatu data tentang situasi yang dialami mengenai kondisi yang terjadi dilapangan seperti hubungan, sikap maupun kecenderungan yang terjadi dalam proses penelitian, yang nantinya akan dianalisa penulis untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari sebuah proses penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. Penelitian menyeluruh menggunakan gambaran yang didapatkan melalui data-data dilapangan yang akan penulis jadikan referensi dalam melakukan penelitian agar penulis dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pelayanan publik. Metode penelitian yang penulis gunakan bertujuan agar dapat mengetahui dan memberikan penjelasan tentang fenomena yang terjadi pada disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara serta dapat menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat. Dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, penulis berupaya untuk dapat mencari pemahaman yang mendalam sesuai bidang yang dialami.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ini merupakan penjelasan tentang hasil dari proses pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan menjelaskan hasil yang diperoleh selama menjalankan penelitian. Fokus penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Disiplin Kerja PNS Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara.

Disiplin Kerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara

Analisis Tinjauan Legalistik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa yang merupakan instansi pelaksana pada pemerintah daerah khususnya dalam hal mengelola aparatur sipil negara. Pengelolaan ASN dan Semua kebijakan untuk PNS diatur dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014. Disiplin kerja PNS merupakan suatu keharusan dan kesanggupan dari PNS dalam mematuhi dan menaati setiap larangan yang telah ditetapkan dan tertulis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

Hukuman yang diterima oleh setiap pelanggar disiplin tentu akan diberikan sanksi yang sangat tegas dan dalam proses pemberian sanksi bagi PNS untuk itu dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dari PNS maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 sebagai landasan atau sebagai pedoman utamanya. Tujuan pemerintah dalam membuat peraturan tersebut agar supaya dapat menjamin

kelancaran bagi setiap Pegawai Negeri Sipil dalam proses melaksanakan tugas serta tanggungjawab dan juga kewajiban sebagai seorang aparatur sipil negara.

Analisis Berdasarkan Tinjauan Teoretis Berdasarkan dengan tinjauan teoritis yang penulis ambil yaitu mengenai dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa yang pada waktu penelitian penulis mendapati hal-hal yang sesuai dengan indikator dari apa yang penulis tulis yaitu:

- A. Tujuan dan Kemampuan
- B. Teladan Pimpinan
- C. Keadilan
- D. Pengawasan Melekat
- E. Sanksi Hukuman
- F. Ketegasan
- G. Hubungan Kemanusiaan

3 Faktor Penghambat Dalam pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa seringkali memiliki hambatan yang dimana hal itu menghambat dalam pelaksanaan dan realisasi dari disiplin kerja Pegawai negeri Sipil. Berikut merupakan hal-hal yang menjadi faktor penghambat disiplin kerja pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Minahasa.

Jarak Ke Kantor

Proses pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Minahasa tidak selalu berjalan dengan baik dan sempurna, ada beberapa factor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut. Salah satunya adalah faktor jarak yang terlalu jauh dari rumah ke kantor yang mempengaruhi mobilitas perjalanan ke kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa sehingga seringkali membuat pegawai terlambat karena masih banyak kpegawai yang belum memiliki kendaraan pribadi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Plh. Kepala Sub Bagian Kepegawaian yaitu Bapak Alfa J. Simbawa, S.STP berdasarkan apa yang dikatakan penulis menarik kesimpulan jarak dari rumah ke kantor juga berpengaruh sebagai salah satu penghambat dalam disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Minahasa karena dalam proses pelaksanaannya efisiensi waktu bisa menjadi kendala dengan jarak kantor dan rumah yang begitu jauh apalagi terkendala macet akan sangat menghambat apalagi dengan cuaca yang saat ini tidak mendukung dan selalu berubah-ubah setiap waktu dapat menghambat pegawai datang tepat waktu.

Kurangnya Pemahaman Tentang Aturan Disiplin Pegawai

Salah satu yang menjadi faktor penghambat yaitu adalah kurangnya pengetahuan atau pemahaman mengenai aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat berdampak pada disiplin kerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan salah seorang staf yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa.

Kepribadian Pegawai Yang Tidak Disiplin

Faktor penghambat dalam pelaksanaan disiplin pegawai dan mempengaruhi pelaksanaan disiplin pegawai merupakan salah satu faktor penghambat dikarenakan kebiasaan pegawai yang sering datang terlambat sehingga sulit untuk diubah. Berdasarkan dari wawancara dengan Ibu Sekretaris BKPSDM yaitu Ibu Herlina J. Sanger, SE pada hari Senin, tanggal 10 Januari 2023 menjelaskan bawasannya: “Salah satu faktor yang menghambat dalam terlaksananya disiplin pegawai yaitu kepribadian dari pegawai yang sulit untuk diubah berawal dari kebiasaan pegawai yang sering datang terlambat ke kantor dan pergi dengan tidak menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan, sehingga ditetapkan menjadi kepribadian dari pegawai yang sudah dari dalam dirinya sendiri yang tidak disiplin sehingga menghambat pelaksanaan disiplin kerja pegawai”.

Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja PNS

Apabila ada hambatan tentu pasti ada upaya untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang lebih baik. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh BKPSDM dalam mengatasi hambatan dalam melaksanakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu:

Upaya Mengatasi Hambatan Jarak

Dalam hal mengurangi pelanggaran maka harus adanya upaya yang dilakukan untuk mengurangi pelanggaran bagi pegawai, yaitu sebagai pimpinan tidak henti-hentinya memperingatkan dengan tegas kepada semua pegawai yang memiliki rumah yang jaraknya cukup jauh dengan kantor agar supaya dapat datang ke kantor lebih pagi dan lebih disiplin dalam hal waktu baik datang ke kantor dan pulang kantor. Adapun wawancara yang dilakukan dengan Bapak Moudy L. Pangerapan, MAP pada hari Senin, 9 Januari 2023 menyatakan bahwa: “Bagi para pegawai yang rumahnya jauh dari kantor dan sangat sering terkendala macet dan mengganggu efisiensi ketepatan waktu dan boleh datang lebih awal ke kantor dari jam yang semestinya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Robby Waney, SH selaku Kabid Pembina Pegawai pada tanggal 9 Januari 2023 menyatakan bahwa dalam mengatasi jarak rumah yang jauh dari kantor adalah dengan cara menanamkan kesadaran kepada para pegawai untuk berdisiplin karena itu sebagai kewajiban dari semua pegawai sebagai aparatur sipil negara yang diberi gaji oleh negara oleh karena itu harus mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Upaya Mengatasi Hambatan Pegawai Yang Belum Memahami Aturan Disiplin

Sosialisasi merupakan salah satu cara untuk mencegah agar para pegawai tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran, pimpinan yang menjadi motor penggerak harus lebih lagi meningkatkan inisiatif dalam memberikan sosialisasi tentang aturan disiplin terbaru. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sekretaris BKPSDM yaitu Ibu Herlina J. Sanger, SE pada hari senin tanggal 9 Januari 2023 dijelaskan bahwa: “Sebagai pimpinan di BKPSDM kami akan selalu melakukan sosialisasi dan akan selalu menyampaikan kepada seluruh ASN. Seluruh pegawai yang ada pasti akan disosialisasikan tentang aturan yang terbaru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tersebut. Sehingga para pegawai semua bisa mengerti dan bisa memahami jenis-jenis hukuman apa yang akan diterima apabila melanggar sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dengan pemberian sanksi hukum sesuai prosedur yang dilakukan secara tegas dan jelas serta akan memberitahukan bahwa ada beberapa aturan yang sudah diubah didalamnya”. Pemberian penjelasan itu mengenai semua konsekuensi yang akan diterima jika melakukan pelanggaran, baik itu pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun pelanggaran disiplin berat yang sudah diatur sesuai aturan yang dipakai yaitu dengan cara melakukan sosialisasi mengenai semua peraturan disiplin PNS kepada semua pegawai yang belum mengerti tentang aturan disiplin PNS.

Upaya Mengatasi Hambatan Kepribadian Pegawai

Dalam mengatasi hambatan tentang kepribadian pegawai yang tidak bisa untuk diubah atau tidak disiplin yaitu harus diberikan sanksi hukuman yang lebih berat kepada pegawai yang kepribadiannya selalu melakukan pelanggaran. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Moudy Pangerapan, MAP menjelaskan bahwa: “Untuk semua pegawai yang memiliki sikap yang sulit untuk diubah, atau tingkah laku serta kepribadian yang sulit untuk diubah maka akan kita berikan sanksi yang tegas serta bisa jadi sesuai prosedur aturan dan pegawai tersebut berhak mendapat sanksi pelanggaran berat sehingga bisa memberikan efek jera bagi yang sering melanggar dan akan memberikan peringatan kepada pegawai yang lain agar tidak bertindak atau berbuat yang sama dengan pegawai yang melanggar, namun sebelum memberikan hukuman tentu kami sebagai pimpinan akan memberikan teguran secara lisan melalui wejangan atau nasihat kepada seluruh pegawai sesuai dengan aturan terbaru yang berlaku”. Berdasarkan wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa dengan pemberian sanksi secara tegas kepada pegawai yang telah melanggar karena memiliki kepribadian, sikap dan tingkah laku yang tidak bisa diubah akan memberikan efek jera bagi mereka yang suka melanggar.

Hasil Observasi

Proses awal pada tahap penelitian ini sebelum memulai wawancara peneliti melakukan observasi atau pengamatan secara langsung terhadap kondisi lingkungan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Observasi tersebut berdasarkan pengamatan langsung yang penulis lakukan sebelum proses wawancara dilakukan.

1. Lokasi Kantor Hasil proses observasi peneliti yang peneliti lakukan dalam mengamati identitas kantor BKPSDM Kabupaten Minahasa yaitu ternyata akses dari Kantor BKPSDM Kabupaten Minahasa berada di seputaran wilayah yang dimana ada dinas-dinas yang lain serta sekolah juga disitu sehingga dalam perjalanan menuju ke kantor BKPSDM Kabupaten Minahasa sering sekali mengalami kemacetan dan menjadi salah satu faktor yang menghambat proses perjalanan pegawai lainnya yang memiliki jarak yang jauh dari kantor.

2. Sanksi atau Hukuman Sesuai dengan pengamatan lgsung yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar dilakukan pimpinan sesuai dengan prosedur Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. menjalankannya sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu dari pelanggaran disiplin ringan sampai dengan pelanggaran disiplin berat .

3. Penghargaan Berdasarkan pengamatan secara langsung di lapangan atau di lokasi penelitian yaitu di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa bahwa untuk reward atau penghargaan bagi para PNS yang tidak melanggar atau yang mematuhi aturan dan pada saat peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Kepala BKPSDM, Beliau menyatakan dalam hal penghargaan kalau mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 itu tidak ada namun dalam hal memberi pujian itu selalu di lakukan oleh pimpinan dan pernah juga memberi bonus serta liburan kepada para pegawai untuk refreshing agar motivasi untuk bekerja lebih tinggi lagi.

4. Kebijakan Pimpinan Berdasarkan hasil pengamatan langsung dari penulis keijakan yang dilakukan oleh pimpinan yang ada itu dilakukan dengan prosedur yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yaitu mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Sehingga dalam menjalankannya sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Salah satu contohnya mengenai absensi yang dulu hanya sidik jari sekarang ditambah menjadi biometric wajah sehingga para pegawai bisa tertib dan tetap menaati aturan yang telah ditetapkan.

5. Pelaksanaan Disiplin PNS 91 Sesuai dengan hasil pengamatan dari penulis secara langsung dapat dijelaskan bahwa dalam proses pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di BKPSDM Kabupaten Minahasa sudah lumayan baik namun masih ada beberapa orang yang belum bisa mematuhi bahkan ada satu pegawai yang sampai bulan Januari kemarin disaat peneliti melakukan penelitian belum juga masuk kantor, dan alasan mengapa tidak masuk kantorpun tidak jelas dan Pimpinan sudah melakukan yang terbaik tapi tetap saja pegawai ini belum juga masuk kantor sehingga pimpinan harus bertindak tegas dengan memblokir gaji pegawai tersebut karena sudah melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan. Kalau dalam pelaksanaan absensi baik itu sidik jari maupun biometric wajah pegawai yang memiliki rumah jauh dari kantor terkadang terlambat karena macet dan ada beberapa pegawai yang belum paham mengenai aturan disiplin yang baru yaitu dalam peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat memastikan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah berjalan dengan baik dan selaras dengan teori kedisiplinan yang dipakai oleh peneliti. Tapi dalam pelaksanaannya ada beberapa hambatan yang ada didalamnya yaitu jarak, karakter pegawai yang tidak disiplin, dan beberapa pegawai yang belum memahami tentang aturan terbaru tentang disiplin pns.

Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa sebaiknya lebih memperhatikan dan lebih inisiatif dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dengan menetapkan sanksi hukuman yang lebih tegas bagi pelanggar berdasarkan aturan disiplin yang ditetapkan dan dalam bentuk apresiasi sebaiknya sering diadakan reward bagi yang tidak melanggar agar motivasi yang ada lebih bertambah bagi pegawai dan yang melanggar juga termotivasi untuk

mendapatkan reward dari pimpinan sesuai dengan apa yang dilakukan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa harus membangun suasana yang nyaman didalam kantor sehingga para pegawai dapat bekerja dengan senang hati sehingga pekerjaan mereka dapat selesai dan meminimalisasi pelanggaran akibat keluar kantor sebelum jam pulang dan harus dengan tegas memberi penjelasan mengenai aturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan melakukan sosialisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa harus lebih tegas dalam penetapan sanksi walaupun itu pelanggaran disiplin ringan sehingga dari situ pegawai yang lain menghindari perbuatan pelanggaran disiplin berat dan tentunya pimpinan harus memberikan motivasi serta sosialisasi aturan-aturan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada mreka yang belum mengerti .

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang mencakup 3 aspek yaitu hasil observasi, hasil wawancara dan dokumentasi serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti tentang Disiplin Kerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Dari hasil tersebut, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Minahasa Dalam proses jalnnya disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Minahasa sudah berjalan dengan baik melalui absensi sidik jari dan juga sekarang sudah di upgrade lagi menjadi biometric wajah . Melalui penegakan dari aturan disiplin terbaru serta melalui sikap pimpinan yang bisa memberi contoh dalam hal menerapkan disiplin di kantor BKPSDM Kabupaten Minahasa serta beberapa kebijakan mengenai pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Faktor Penghambat Disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa dalam proses berjalannya ada beberapa faktor yang menjadi penghambat yaitu jarak kantor yang jauh dari rumah yang menyebabkan pergerakan atau mobilitas dengan efisiensi waktu untuk datang ke kantor akan memakan waktu yang lama ditambah jika terjadi kemacetan karena letak lokasi kantor juga bersamaan dengan kantor dinas-dinas yang lain serta beberapa sekolah yang menyebabkan kemacetan. Selanjutnya dari faktor kepribadian pegawai yang tidak disiplin menjadi salah satu faktor penghambat dalam melaksanakan disiplin keerja PNS karena kepribadian pegawai yang sudah merupakan watak atau kebiasaan dari pegawai tersebut yang tidak disiplin sehingga menjadi penghambat proses pelaksanaan disiplin. Kemudian disamping itu ada juga faktor penghambat dimana pegawai belum semua memahami tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Adapun upaya yang dilakukan dengan menanamkan kesadarn pada setiap pegawai untuk harus disiplin dalam aspek waktu, tindakan dan sikap serta perilaku dan melakukan sosialisasi mengenai aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil terbaru berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 serta mengenai jenis hukuman yang akan diterima menurut pelanggaran yang dilakukan pegawai baik itu pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang maupun pelanggaran disiplin berat serta memberikan hukuman secara tegas bagi yang melanggar kewajiban dan ketentuan sesuai dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

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 Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada kepala badan kepegawaian pengembangan sumberdaya manusia kabupaten minahasa dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS

Dedi Setiadi (2016). Disiplin Kerja PNS Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon. Cilegon :Universitas Sultan Agung Tirtayasa.

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

Yulita Rosalina (2017), Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013), Jakarta : Konsentrasi Hukum Kelembagaan Negara.

