

DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PULAU MOROTAI PROVINSI MALUKU UTARA

Muh. Agusman
NPP. 31.0997

Asdaf Kabupaten Pulau Morotai, Provinsi Maluku Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: muhagusman6@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. Didik Suprayitno, M.M

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the implementation of discipline among Civil Servants in Pulau Morotai District, which is a crucial aspect that must be adhered to in the workplace as it significantly influences the performance of employees. **Objective :** The objective of this study is to describe, analyze, and understand the implementation of discipline by Civil Servants at the Regional Personnel Agency of Pulau Morotai District, North Maluku Province. **Method:** This research employs a descriptive qualitative method, using the discipline theory from Hasibuan (2007). Data collection techniques include triangulation, which involves combining various data collection techniques and sources such as observation, interviews, and documentation. Data analysis uses categorical aggregation by collecting and separating complex data into category arrangements, thereby directly creating new meanings or understandings. **Results/Findings :** The study indicates that the implementation of employee discipline has not been fully realized, with only a portion of employees consistently avoiding disciplinary violations. This is evidenced by the data showing that out of 29 employees, 9 frequently violate Civil Servant discipline within the Regional Personnel Agency of Pulau Morotai District. **Conclusion :** The leadership of the head of the Regional Personnel Agency of Pulau Morotai District has been effective, demonstrating good behavior and adherence to disciplinary rules, with regular daily supervision conducted by monitoring each employee and checking their work difficulties. Additionally, fairness in disciplinary sanctions given to violating employees is maintained, following the Civil Servant discipline regulations, specifically Government Regulation No. 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline.

Keywords: *Categorical Aggregation, Descriptive, Discipline, Civil Servants.*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) :

Penulis berfokus pada penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pulau Morotai yang mana merupakan salah satu hal penting yang wajib untuk di patuhi

dalam dunia kerja karena sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui penerapan disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai provinsi Maluku Utara. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan mengambil teori disiplin dari Hasibuan (2007). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sama, yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan agregasi kategorikal dengan mengumpulkan dan memisahkan data yang kompleks menjadi susunan kategori dan langsung menciptakan makna atau pengertian yang baru. **Hasil/Temuan:** Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penerapan disiplin pegawai belum terealisasi dengan baik dimana hanya sebagian pegawai yang masih konsisten untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin PNS hal ini dibuktikan dari data yang ada yakni dari 29 pegawai yang ada 9 orang yang sering melakukan pelanggaran disiplin PNS di lingkup kerja BKD Pulau Morotai. **Kesimpulan:** Kepemimpinan kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai sudah baik dalam memimpin, dan selalu memberikan contoh berperilaku baik dan mematuhi aturan disiplin, serta pengawasan yang rutin dilakukan setiap hari dengan melakukan pemantauan di setiap pegawai sekaligus mengecek kesulitan pegawai dalam bekerja, kemudian keadilan dalam hal sanksi disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar, tetap berpedoman pada peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yakni Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kata kunci: *Agregasi Kategorikal, Deskriptif, Disiplin, dan Pegawai Negeri Sipil*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara yang tangguh, jujur, dan disiplin sangat diharapkan masyarakat guna terciptanya sistem pemerintahan yang baik dan teratur serta sesuai dengan penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan lebih lanjut diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan landasan hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil yang dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Berkaitan dengan peraturan dalam suatu lembaga pemerintah, hal ini sangat di perlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menciptakan tata tertib yang baik di suatu instansi maupun lembaga pemerintahan, karena dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisien dan efektivitas kerja, maka kualitas pegawai akan meningkat, namun jika pegawai tidak mematuhi aturan-aturan yang di tetapkan di instansi atau lembaga pemerintah maka sulit untuk bisa mencapai tujuan pemerintahan. Oleh Sebab itu, Aparatur Sipil Negara secara terikat wajib taat disiplin terhadap lembaga atau instansi dan ditunjukkan kepada instansi atas dasar pengabdian pada negara dan masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pulau Morotai selaku lembaga pemerintah daerah yang memiliki tugas sebagai lembaga yang mengatur kepegawaian, mulai dari seleksi penerimaan pegawai sampai dengan pengelolaan data administrasi kepegawaian serta melakukan evaluasi kinerja, pendidikan dan

pelatihan pegawai. Dari tugas tersebut mestinya pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja agar menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian ini memiliki permasalahan yakni kurangnya kesadaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap dampak kinerja dari instansi Badan kepegawaian Daerah Pulau Morotai, hal ini dibuktikan dengan adanya pelanggaran kode etik, pelanggaran jam bahkan adanya tindakan penipuan. Maka ketidaksiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi/lembaga. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pulau Morotai selaku lembaga pemerintah daerah yang memiliki tugas sebagai lembaga yang mengatur kepegawaian, mulai dari seleksi penerimaan pegawai sampai dengan pengelolaan data administrasi kepegawaian serta melakukan evaluasi kinerja, pendidikan dan pelatihan pegawai. Dari tugas tersebut mestinya pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja agar menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik.

Maka dari itu tingkat kedisiplinan pegawai di lingkup kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai perlu di tingkatkan, mengingat betapa pentingnya pengaruh nilai-nilai kedisiplinan dari Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam mengelola dan mengatur kepegawaian yang ada di instansi pemerintahan terkhusus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian (Soden, dkk 2023), menjelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rajiua Kabupaten Sabu yang mana, hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung. Kemudian penelitian (Tukiyat, I. dkk 2024), menjelaskan pengaruh disiplin pegawai dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai melalui penerapan absensi online di kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan, hasil penelitiannya menekankan pentingnya disiplin pegawai dan sarana prasarana yang memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Melalui penerapan absensi online sebagai variabel mediasi, penelitian ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki disiplin pegawai dan meningkatkan sarana prasarana di kantor publik harus menjadi prioritas dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini memiliki signifikansi yang penting dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Dalam dunia kerja yang kompetitif, disiplin pegawai merupakan elemen kritis dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan disiplin yang kuat, pegawai akan mampu menjaga konsistensi dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini akan berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian peneliti lain (Anggara dkk 2023), menjelaskan Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja

Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan dengan hasil bahwa penelitian bahwa Penerapan disiplin kerja pada kantor PT. Sucofindo Bandar Lampung saat ini belum dikatakan baik, masih ada beberapa aturan sederhana yang masih sering dilanggar seperti pada aturan jam kerja dan kehadiran, masih banyak pegawai yang datang ke kantor melewati waktu yang telah ditentukan (terlambat), menggunakan jam istirahat lebih dari batas waktu yang ditentukan serta tidak hadir bekerja dengan tanpa alasan. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran pegawai untuk menerapkan kedisiplinan dan mematuhi aturan-aturan kepegawaian. Penelitian dari (Padli dkk 2023), menjelaskan bahwa kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang bila dilanggar atau tidak ditaati akan dijatuhi hukuman indisipliner. Bentuk penerapan disiplin kerja pegawai Kantor BPSDM Provinsi Jambi pada masa Covid-19 ditinjau dari PP No. 94 tahun 2021 yaitu dengan sosialisasi peraturan disiplin PNS, dan pimpinan memantau pelaksanaannya serta setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS dilingkungan BPSDM Provinsi Jambi mendapatkan sanksi disiplin baik itu untuk kategori pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat, setiap tahun khususnya pada hari besar keagamaan. Pimpinan konsisten melaksanakan pengawasan terhadap PNS dilingkungan BPSDM Provinsi Jambi dan memperbaiki sistem absensi yang ada serta menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin jam kerja karena PNS diberikan sanksi hukum ringan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

(Putra dkk 2023), melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerjadan Perindustrian Kota Padang. Selanjutnya Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerjadan Perindustrian Kota Padang. (Darmawan dkk 2023), meneliti tentang Rancang Bangun Aplikasi Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Pada PT. Metal Andalan Sukses Menggunakan Metode Weighted Product yang mana memberikan kemudahan kepada perusahaan dalam menentukan sanksi pelanggaran disiplin pegawai dan juga merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan sistem pemberian sanksi pelanggaran disiplin pegawai serta pada sistem yang di rancang dapat memberikan hasil keluaran atau output berupa hukuman disiplin berdasarkan kriteria ketepatan waktu, kehadiran, kerapian, dan tanggung jawab, yang hasilnya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. (Nanlohy, P. S. Dkk, 2023), menjelaskan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja dengan Kompetensi Pengetahuan, ketrampilan sikap dan pengalaman sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. (Martunus dkk 2023), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sudah berjalan dengan baik berdasarkan hasil pengamatan langsung di lapangan dan di pertegas dengan wawancara yang dilakukan penulis bersama para pejabat terkait dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Namun ada beberapa permasalahan seperti tanggung jawab dan kesadaran serta inisiatif yang masih

kurang serta koordinasi yang masih harus di bangun antar bidang Dalam Disiplin pegawai dalam meningkatkan Kinerja di BKPSDM kota Palembang terdapat beberapa faktor penghambat yaitu kemampuan sumber daya manusia, faktor ketersediaan anggaran, faktor motivasi dan budaya. (Tsuraya dkk 2023), menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kinerja pegawai dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. serta (Sari dkk 2023), dalam penelitiannya menjelaskan mengenai analisis pengaruh fasilitas, kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin pegawai yang lebih tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, etos kerja yang tinggi, dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pegawai harus disiplin demi kelangsungan tujuan kelompok kerja atau perusahaan. karena mereka selalu tunduk pada disiplin yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya Aturan standar tenaga kerja yang ditetapkan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai. Metode yang digunakan juga tentunya berbeda dengan tiga penelitian terdahulu, metode yang digunakan penulis ialah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknis analisis yang digunakan adalah Agregasi Kategorikal. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat Hasibuan (2007:5) yang menyatakan bahwa teori disiplin pegawai terbagi menjadi beberapa atas 7 dimensi antara lain, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), sanksi hukum, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui penerapan disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai provinsi Maluku Utara.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan teori disiplin pegawai menurut Hasibuan dalam surajiyo, (2020:64) menjelaskan bahwa teori disiplin pegawai terbagi menjadi beberapa atas 7 dimensi antara lain, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), sanksi hukum, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara baik secara langsung maupun melalui *Call Whatsapp*, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 5 orang informan yang terdiri dari kepala Badan Kepegawaian Daerah Pulau Morotai, sekretaris BKD, Kabid Pengadaan,

Pemberhentian, Mutasi dan Informasi, Kasubid. Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur dan Staf Analisis BKD Kabupaten Pulau Morotai. Adapun pengumpulan data Kuantitatif dilaksanakan dengan metode Agregasi kategorikal yang mana Peneliti memilah data-data yang didapatkan melalui berbagai metode sesuai kategori-kategori tertentu, seperti yang di kemukakan oleh Stake (1995:77) menyatakan bahwa, Agregasi Kategorikal yaitu mengumpulkan dan memisahkan data yang kompleks menjadi susunan kategori dan langsung menciptakan makna atau pengertian yang baru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan merupakan penjelasan mengenai hasil dari proses penerapan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan menjelaskan hasil yang diperoleh selama penelitian. Fokus penelitian penulis lakukan yakni penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai Provinsi Maluku Utara. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari analisis data agregasi kategorikal yang mana dalam pengumpulan data dengan memisahkan hasil wawancara menjadi 3 tahapan yaitu open coding, kategorisasi dan tematisasi berikut alur dan hasil analisis data wawancara yakni :

HASIL ANALISIS DATA

Tujuan dan Kemampuan

1. Belum capai target
2. Terkendala oleh jarak
3. Penekanan untuk disiplin
4. Realisasi penerapan disiplin belum konsisten

Sikap Pimpinan

1. Memberikan contoh disiplin yang baik
2. Memimpin dengan tegas
3. Pengawasan

Pengawasan Melekat

1. Berpatokan pada peraturan disiplin PNS

Sanksi Hukum

1. Penjatuhan disiplin ringan, sedang, dan berat
2. Penundaan gaji

Kesetaraan

1. Tidak membedakan pegawai

Hubungan Kekeluargaan

1. Menjaga keharmonisan dalam keluarga.

Balas jasa

1. Tidak ada *reward*
2. Gaji sesuai dengan peraturan

3.1 Tujuan dan Kemampuan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Pulau Morotai dalam memberlakukan disiplin Pegawai Negeri Sipil saat ini belum memenuhi target, dalam proses penerapannya sehingga pegawai harus melaksanakan setiap kewajibannya menurut peraturan yang telah ditetapkan dalam hal kedisiplinan. Berdasarkan hasil analisis coding, wawancara serta melihat keadaan langsung di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai, memang dalam hal disiplin masih ada yang perlu di

benahi terutama disiplin waktu yang mana terdapat pegawai yang memang sering datang terlambat, hal ini pun dikatakan oleh beberapa informan bahwa penyebab hal tersebut terjadi dikarenakan jarak rumah yang terlalu jauh dan fasilitas kantin yang tidak ada. Meski dalam hal tersebut pegawai tetap harus mematuhi peraturan disiplin sesuai dengan Peraturan disiplin PNS.

3.2 Teladan Pimpinan

Keteladanan dari pimpinan juga merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu proses penerapan disiplin dari para Pegawai Negeri Sipil. Melalui sikap dan tingkah laku pimpinan yang baik dan disertai dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk member contoh dalam hal kedisiplinan bagi seluruh pegawai di BKD Kabupaten Pulau Morotai. Sehingga seluruh pegawai dapat menjadikan contoh sikap kedisiplinan dari pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dikaitkan dengan pendapat teori dari hasibuan (2007), sudah sinkron dimana pimpinan harus memberikan contoh yang baik agar bisa di pedomani dan diteladani oleh karyawan dan melihat kondisi lapangan langsung Kepala Badan Kepegawaian Daerah uPulau Morotai memang sangat tepat waktu dan juga kepemimpinan yang tegas, dimana setiap bebrapa jam beliau menyempatkan untuk berkeliling memantau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya baik sebelum istirahat maupun sebelum pulang dari kantor.

3.3 Keadilan

Disiplin juga dilihat dari keadilan dimana adanya kesetaraan diantara semua pegawai yang ada di BKD Kabupaten Pulau Morotai wajib secara bersama - sama untuk mematuhi aturan disiplin PNS yang sudah diatur juga adanya penegakkan hukum yang dijalankan oleh BKD dalam menertiban pegawai yang melanggar. Berdasarkan wawancara dengan Kepala BKD Pulau Morotai disimpulkan bahwa proses penyetaraan semua pegawai yang ada di BKD Pulau Morotai dalam hal keadilan adalah dengan tidak mengistimewakan beberapa pegawai dalam hal penegakan disiplin PNS, dan proses penegakan hukum disiplin PNS sudah diatur dalam aturan disiplin PNS. Penyetaraan pegawai telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pedoman bagi PNS dalam menaati aturan disiplin pegawai yang diatur dalam pasal 3 dan 4 bab II yang menjelaskan mengenai kewajiban PNS. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara dikaitkan dengan pendapat para ahli penulis menyimpulkan bahwa penyetaraan atau keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Pulau Morotai harus terus memberikan rasa adil terhadap karyawan dimana karyawan merasakan apa yang telah menjadi hak untuk dimiliki dan dikerjakan dihargai sebagai mana mestinya.

3.4 Pengawasan Melekat

Badan Kepegawaian Daerah Pulau Morotai dalam melaksanakan disiplin pegawai sangat di dukung oleh pengawasan melekat diantaranya faktor pengawasan pimpinan dan juga aturan yang melekat pada PNS. Berdasarkan data absensi yang menunjukkan 15 kali pegawai datang terlambat ketika masuk kantor. Kemudian dari hasil pengamatan penulis dalam mengamati pimpinan BKD Pulau Morotai ketika ada pegawai yang belum masuk kantor, pimpinan menanyakan informasi pegawai yang bersangkutan kepada pegawai yang ada di kantor BKD, kemudian jika terdapat

pegawai yang datang terlambat pimpinan BKD turun langsung untuk bertanya kemudian memberikan nasihat kepada pegawai tersebut yang melanggar. Berdasar pada data hasil wawancara dan pengamatan penulis diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan sudah melekat di lingkup kerja BKD Pulau Morotai yang mana pada hasil wawancara dan hasil observasi penulis menyimpulkan pimpinan tetap harus menjalankan pengawasan terhadap pegawai hal ini dibuktikan dengan data absensi pegawai dengan terbuktinya pelanggaran disiplin yakni tidak masuk kantor dan telat masuk kantor. Maka dari itu pengawasan melekat menuntut untuk adanya kebersamaan aktif antara pegawai dengan atasan dalam bekerja, dengan kerja sama antar pegawai yang ada di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Pulau Morotai yang aktif maka dapat terwujudnya kerja sama yang baik dan harmonis dalam lingkungan kerja dan terbinanya kedisiplinan karyawan secara tidak langsung di Badan Kepegawaian Daerah Pulau Morotai.

3.5 Sanksi hukum

Badan Kepegawaian Daerah Pulau Morotai dalam memberlakukan peraturan 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 diterapkan melalui landasan hukum yang berlaku untuk penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil agar dicapai dengan baik. Badan Kepegawaian Daerah Pulau Morotai dalam memberlakukan peraturan 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 diterapkan melalui landasan hukum yang berlaku untuk penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil agar dicapai dengan baik. Penjatuhan hukuman disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tertera pada bab III pasal 8 ayat 1-3 yang menjelaskan bahwa tingkatan hukuman disiplin terdiri atas hukuman disiplin ringan hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Selain itu Peraturan Gubernur Provinsi Maluku Utara Nomor 62 Tahun 2018 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan tentang sanksi disiplin yang diatur pada bab V pasal 18 ayat 1-4. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pemberian sanksi yang dilakukan sesuai dengan prosedur aturan Disiplin PNS yang ada. secara keseluruhan pemberian sanksi dan hukum bagi pegawai di kantor BKD Pulau Morotai memang dilakukan secara tertata dan sudah diatur melalui aturan yang berlaku sehingga pemberian hukuman atau sanksi tidak secara asal-asalan menghukum apalagi dalam istilah main hakim sendiri atau secara mudah memberi hukuman.

3.6 Hubungan Kemanusiaan

Lingkup kerja pegawai yang ada di BKD Pulau morotai 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, Berdasar pada penjelasan tersebut diatas dikaitkan dengan teori dari Hasibuan maka disimpulkan bahwa pemimpin BKD Pulau Morotai sudah menciptakan suasana kerja yang serasi serta mengikat secara vertical maupun horizontal diantara semua pegawai, hal ini dikarenakan pimpinan selalu mengingatkan pegawai untuk tidak saling menjatuhkan terhadap sesama pegawai kemudian terciptanya *human relationship* yang serasi akan

mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, maka hal ini yang akan meningkatkan motivasi kedisiplinan yang lebih baik kepada karyawan yang ada di BKD Pulau Morotai.

3.7 Reward/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. Berdasarkan kedua penjelasan tersebut maka dilihat dari penjelasan teori dengan realita di lapangan belum sesuai yang mana untuk reward yang diberikan untuk karyawan di kantor BKD Pulau Morotai saat ini belum ada tetapi untuk gaji tetap berpatokan pada peraturan pemerintah. Hal ini bisa mempengaruhi tingkat kerja pegawai dan disiplin pegawai.

3.8 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hukuman disiplin sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun dalam memberikan hukuman disiplin harus adil dan tegas terhadap semua PNS, hukuman yang semakin berat, membuat PNS akan semakin takut melanggar aturan - aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin PNS akan berkurang. Jika melihat dari perbandingan jurnal penelitian sebelumnya dalam jurnal karya Darmawan dkk yang meneliti tentang Rancang Bangun Aplikasi Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Pada PT. Metal Andalan Sukses Menggunakan Metode *Weighted Product* yang mana memberikan kemudahan kepada perusahaan dalam menentukan sanksi pelanggaran disiplin pegawai dan juga merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan sistem pemberian sanksi pelanggaran disiplin pegawai serta pada sistem yang dirancang dapat memberikan hasil keluaran atau output berupa hukuman disiplin berdasarkan kriteria ketepatan waktu, kehadiran, kerapian, dan tanggung jawab, yang hasilnya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan hal ini berbeda di Kantor Badan Kepegawaian Daerah yang masih mengandalkan absensi manual yang kemudian dapat mengetahui tingkat pelanggaran disiplin dari hasil rekapan yang dilakukan. Sama halnya juga yang dijelaskan oleh Padli, H dan Tukiyat, I. bahwa Pimpinan konsisten melaksanakan pengawasan terhadap PNS di lingkungan kerja pegawai dan memperbaiki sistem absensi yang ada serta menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin jam kerja karena PNS diberikan sanksi hukum ringan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

Fasilitas yang ada di kantor BKD Pulau Morotai masih sangat minim dimana belum adanya fasilitas tempat istirahat seperti kantin yang dapat digunakan oleh pegawai yang memiliki jarak rumah yang jauh seperti yang dijelaskan dalam jurnal karya Sari dkk bahwa dalam penelitiannya menjelaskan mengenai analisis pengaruh fasilitas, kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin pegawai yang lebih tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, etos kerja yang tinggi, dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pegawai harus disiplin demi kelangsungan tujuan kelompok kerja atau perusahaan. Karena mereka selalu tunduk pada disiplin yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya Aturan standar tenaga kerja yang ditetapkan.

3.9 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat dari hasil observasi penulis yakni Pegawai Negeri Sipil itu sendiri yang terdapat beberapa yang masih tidak mau untuk menghindari tindakan *indisipliner* seperti tidak tepat waktu dalam bekerja dan istirahat lebih awal.

IV. KESIMPULAN

Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penerapan peraturan disiplin pegawai di kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai belum terealisasi dengan baik, meski peraturan disiplin pegawai di Kantor BKD Pulau Morotai tetap berpedoman pada peraturan disiplin PNS serta pengawasan yang dilakukan namun realisasi dilapangan atau hasil observasi dan hasil analisis wawancara masih ada pegawai yang belum mampu untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat masuk kantor hal ini yang masih sulit untuk di hilangkan. Pelanggaran tersebut bukan tanpa alasan dikarenakan pegawai mengeluhkan tentang jarak rumah ke kantor yang mana setiap jam istirahat pegawai kebanyakan kembali kerumah masing-masing untuk istirahat kemudian hal ini dikarenakan fasilitas yang ada di kantor daerah Kabupaten Pulau Morotai tidak tersedia kantin untuk bisa digunakan sebagai tempat istirahat dan makan siang pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi daerah saja dengan menggunakan teori disiplin pegawai menurut Hasibuan dalam surajiyo, (2020:64) sebagai dasar untuk mengetahui disiplin pegawai di instansi peneliti.

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 peningkatan kedisiplinan pegawai dan penyediaan sarana dan prasarana yang ada di BKD Pulau Morotai.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pulau Morotai beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, M. T., Larasati Ahluwalia, S. E., & Emi Suwarni, S. E. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 47-57. <https://doi.org/10.33365/smart.v2i2.3295>
- Chusminah. "Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai." *Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, vol. 4, no. S1, 2019, hal. 12, <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/22173>.
- Dampak, F. Roboth, et al. "Dampak Ketidaksiplinan, Keterlambatan Pelaporan, Dan Komunikasi Yang Buruk Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 9, no. 1, 2021, hal. 1106–14.
- Darmawan, A., & Kurniawan, H. (2023). Rancang Bangun Aplikasi Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Pada PT. Metal Andalan Sukses

- Menggunakan Metode Weighted Product. *Jurnal Info Digit (JID)*, 1(1), 388-406. <https://kti.potensi-utama.org/index.php/JID/article/view/650>
- MARTUNUS, A., & HADIJAYA, I. (2023). *Disiplin Pegawai dalam Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, IPDN). <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/14354>
- Nanlohy, P. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 261-273. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6062>
- Padli, H, Harmain, I., Al Faraby, M., & Ellianda, Y. (2023). Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi COVID-19 di Tinjau dari Peraturan Pemerintah RI No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 5(1), 121-126. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v4i2.1329>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.210>
- Rozali, Yuli Asmi "Penggunaan Analisis Konten dan Analisis tematik" Penggunaan Analisis Konten dan Analisis tematik Forum Ilmiah, Vol 19 2022 hal. 68. www.researchgate.net
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363-369. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3.1334>
- Sari sasi gendro, dea aulya. "Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif." *LP2M UST Jogja*, no. March, 2022.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta. LP3ES.
- Surajio, Nasruddin, P. Herman. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Surajio%2C+Nasruddin%2C+P.+Herman.+2020.+Penelitian+Sumber+Daya+Manusia&btnG=
- M. Riasnugrahani. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Kota Gorontalo. Ideas Publishing.
- H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta, Bumi Aksara.
- Soden, S., Fernandes, C., Niha, S. S., Perseveranda, M. E., & Adrianus, J. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 696-705. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1462>
- Stake, R. E. 1995. *The art of case study research*. California: SAGE Publications, Inc
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota

Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>

Tukiyat, I., Saputra, W., Ayuningtyas, A., & Priono, S. (2024). Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 12-22. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v8i1.509>

Vip Pramarta, Kosasih, Sunarsi Denok. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Surabaya. Cipta Media Nusantara.

