

**PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI NEGRI SIPIL PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN RAJA AMPAT PROVINSI
PAPUA BARAT DAYA**

Adinda Zaraziah Mayalibit

NPP. 31.1095

*Asdaf Kabupaten Raja Ampat, Provinsi Papua Barat
Daya Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: 32.1095@ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Riko Wijaya., MPA

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): *This research focuses on the issue of low discipline among Civil Servants (PNS) at the Department of Education and Culture of Raja Ampat Regency, as indicated by a high rate of tardiness and disciplinary violations. This condition highlights the need for a strategic and comprehensive approach to building a culture of discipline in the workplace. Purpose: To determine the level of discipline among civil servants, identify the factors that hinder the improvement of discipline, and examine the efforts undertaken to enhance employee discipline at the Department of Education and Culture of Raja Ampat Regency. Method: This study employs a descriptive qualitative approach. Data collection techniques include observation, in-depth interviews with 13 informants from various structural positions, and documentation. Results: The research findings indicate that low work discipline is caused by weak supervision, low motivation, and the lack of strict enforcement of sanctions. Geographical challenges and limited infrastructure also act as obstacles. Nevertheless, several efforts have been made, such as improved supervision, fair sanctioning, and enhancement of employee capacity and motivation. Conclusion: The success of improving work discipline is strongly influenced by leadership commitment, policy consistency, and individual awareness of the importance of discipline in supporting organizational performance. Keywords: Work discipline; Civil Servants; Human resource management*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini berfokus pada permasalahan rendahnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat yang ditandai dengan tingginya angka keterlambatan dan pelanggaran disiplin. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan strategis dan menyeluruh dalam membangun budaya kerja yang disiplin. **Tujuan:** Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan PNS, faktor-faktor yang menghambat peningkatan disiplin, serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan 13 informan dari berbagai posisi struktural, serta dokumentasi.

Hasil/Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja disebabkan oleh lemahnya pengawasan, rendahnya motivasi, dan kurang tegasnya pemberian sanksi. Faktor geografis dan keterbatasan sarana prasarana juga menjadi penghambat. Meskipun demikian, telah dilakukan berbagai upaya seperti peningkatan pengawasan, pemberian sanksi yang adil, serta peningkatan kapasitas dan motivasi pegawai. **Kesimpulan:** Keberhasilan peningkatan disiplin kerja sangat ditentukan oleh komitmen pimpinan, konsistensi kebijakan, serta kesadaran individu mengenai pentingnya disiplin dalam mendukung kinerja organisasi.

Kata kunci: Disiplin kerja; Pegawai Negeri Sipil; Manajemen sumber daya manusia

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan salah satu fondasi utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai motor penggerak birokrasi dituntut untuk menunjukkan profesionalisme dan integritas yang tinggi, salah satunya melalui kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja. Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya pelanggaran terhadap norma kedisiplinan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat Daya merupakan salah satu perangkat daerah strategis yang memiliki peran penting dalam memajukan kualitas pendidikan dan pelestarian budaya lokal. Namun, tingkat disiplin pegawai di instansi ini masih menjadi tantangan serius. Berdasarkan data tahun 2024, tercatat 817 kasus keterlambatan dan beberapa pelanggaran disiplin yang memerlukan tindakan administratif. Ini menandakan adanya permasalahan sistemik yang perlu segera dibenahi melalui pendekatan strategis dan komprehensif.

Dalam konteks ini, disiplin kerja yang diukur dari tingkat kehadiran (absensi) menjadi indikator utama dalam menilai kinerja dan akuntabilitas pegawai. Kehadiran yang tepat waktu mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap tugas serta menunjukkan budaya organisasi yang sehat. Oleh karena itu, upaya peningkatan disiplin yang berfokus pada indikator kehadiran perlu mendapatkan perhatian khusus sebagai bentuk evaluasi manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terjadi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat. Permasalahan paling menonjol adalah rendahnya tingkat kehadiran pegawai yang tercatat secara administratif melalui sistem absensi. Hal ini terbukti dari data statistik yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Raja Ampat, bahwa sepanjang Januari hingga Desember 2024 telah terjadi 817 kasus keterlambatan, dan beberapa di antaranya dikenakan sanksi administratif berupa surat peringatan. Kondisi ini menunjukkan adanya disfungsi pengawasan internal dan lemahnya kesadaran kedisiplinan pegawai terhadap tanggung jawab jam kerja dan tugas kedinasan.

Permasalahan ini tidak hanya bersumber dari faktor individu, seperti motivasi dan etika kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh tantangan eksternal seperti kondisi geografis Raja Ampat yang merupakan wilayah kepulauan dengan keterbatasan transportasi antar distrik, serta kurangnya fasilitas pendukung kerja di beberapa unit pelayanan. Faktor lain seperti minimnya sanksi tegas dari atasan, lemahnya sistem evaluasi kinerja berbasis kehadiran, serta budaya kerja yang belum

sepenuhnya disiplin turut menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan akuntabel.

Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja, sebagian besar masih berfokus pada wilayah perkotaan atau institusi pusat dengan kondisi yang relatif lebih stabil dari segi geografis dan manajerial. Belum banyak penelitian yang secara spesifik mengangkat persoalan disiplin kerja di wilayah kepulauan, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik unik seperti Kabupaten Raja Ampat. Di sinilah letak kesenjangan penelitian yang ingin dijawab oleh penulis, yaitu bagaimana membangun sistem kedisiplinan pegawai melalui pendekatan pengawasan dan pemanfaatan data absensi secara lebih terukur dan terarah pada konteks wilayah kepulauan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk dan terinspirasi dari sejumlah studi terdahulu yang relevan dengan isu kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan instansi pemerintah. Beberapa di antaranya menyajikan pendekatan, konteks, dan hasil temuan yang beragam sehingga memberikan landasan yang kuat bagi peneliti untuk mengembangkan studi lebih lanjut. Priskianto, Suparman, dan Hakim (2023) menyoroti bahwa pelaksanaan pembinaan terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin belum berjalan maksimal, terutama karena lemahnya pengawasan dan kurangnya sistem evaluasi disiplin yang berkelanjutan. Penelitian oleh Maskurniawan, Yusran, dan Burhanuddin (2024) membandingkan tingkat kedisiplinan antara PNS dan pegawai tidak tetap di Kabupaten Wajo, dan menemukan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh status kepegawaian, tetapi juga oleh pola kepemimpinan dan budaya kerja di dalam organisasi.

Hasil yang senada disampaikan Kusumaningsih dan Riauwanto (2023), yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS, dengan disiplin sebagai faktor dominan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Sementara itu, Abong Making, Tubahelan, dan Nuban (2024) menyimpulkan bahwa penegakan disiplin ASN di Kabupaten Lembata belum berjalan optimal, karena keterbatasan jumlah tenaga pengawas, lemahnya sistem pengawasan langsung, serta belum adanya penegakan sanksi berbasis indikator absensi yang objektif. Penelitian oleh Putra dan Madjid (2019) menambahkan bahwa penggunaan teknologi fingerprint dalam sistem absensi terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin. Sistem berbasis teknologi ini meminimalisasi kecurangan kehadiran dan menciptakan akuntabilitas dalam pelaporan jam kerja.

Setiana, Kristiana, dan Indrajaya (2024) dalam jurnal *Alignment* juga menegaskan pentingnya penguatan implementasi kebijakan disiplin melalui kepemimpinan yang memberi keteladanan, pengawasan berbasis teknologi absensi digital, serta pelibatan aktif pegawai dalam sosialisasi aturan. Senada dengan itu, Sakir (2024) meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ASN dan menemukan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan berorientasi nilai mampu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai secara signifikan. Adrie (2020) turut menambahkan bahwa budaya permisif di lingkungan ASN, di mana keterlambatan dianggap hal biasa dan tidak ditindak tegas, menjadi hambatan utama dalam menciptakan kedisiplinan yang efektif. Ia menekankan bahwa pembinaan kedisiplinan tidak cukup hanya berdasarkan pendekatan administratif, tetapi juga memerlukan pendekatan psikologis dan pembentukan budaya organisasi yang positif.

Keseluruhan studi terdahulu ini memperkaya pemahaman mengenai pentingnya sinergi antara regulasi, pengawasan, motivasi, dan kepemimpinan dalam membentuk disiplin kerja yang berkelanjutan. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu tersebut masih berfokus pada wilayah perkotaan atau lingkungan instansi pusat yang memiliki infrastruktur dan akses yang memadai. Belum banyak yang mengangkat konteks wilayah kepulauan dengan hambatan geografis yang kompleks seperti Kabupaten Raja Ampat. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menekankan pentingnya pendekatan kedisiplinan berbasis indikator kehadiran, pengawasan langsung, serta pembinaan yang adaptif terhadap kondisi lokal.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah dibandingkan dengan beberapa studi sebelumnya yang membahas kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari berbagai sudut pandang. Penelitian Novita, Mukhlis, & Kusumayadi (2024) menekankan hubungan antara disiplin kerja dan prestasi pegawai di lingkungan perkotaan, sedangkan Luthfi dkk. (2024) meneliti disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pada instansi berbasis layanan publik di Sulawesi Selatan. Sementara itu, Kogoya, Jusdijachlan, & Suryaman (2024) fokus pada pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan, dengan pendekatan yang lebih kuantitatif.

Penelitian ini juga berbeda dengan studi Anjani, Ngadisah, & Thahir (2020) yang menganalisis penegakan disiplin di institusi pusat (Ditjen Dukcapil Kemendagri), yang konteksnya jauh lebih terstruktur secara manajerial. Nugraheni (2018) mengevaluasi penggunaan absensi fingerprint sebagai alat peningkat kedisiplinan, namun terbatas pada kecamatan di Jawa Tengah dengan dukungan infrastruktur yang relatif memadai. Zaini Juniansyah (2021) membahas implementasi kebijakan disiplin dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, bukan kedisiplinan yang berbasis pada kehadiran.

Berbeda dari studi-studi tersebut, penelitian ini menempatkan fokus pada peningkatan disiplin kerja pegawai berdasarkan indikator absensi (kehadiran) di wilayah kepulauan, yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat. Lokasi ini memiliki tantangan geografis seperti keterbatasan transportasi antar pulau, infrastruktur yang belum merata, serta budaya organisasi yang permisif, yang jarang diangkat dalam studi sebelumnya.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai peningkatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat, yang diukur melalui indikator kehadiran (absensi). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kehadiran pegawai.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan pendekatan studi kasus di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat. Sumber data diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, serta dokumentasi absensi pegawai. Dalam proses pengumpulan data, penulis melakukan wawancara mendalam kepada beberapa informan kunci, antara lain: Kepala Dinas, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta beberapa pegawai yang memiliki catatan ketidakhadiran maupun yang konsisten hadir. Observasi dilakukan pada saat jam kerja di hari kerja aktif, serta ditunjang dengan data sekunder berupa rekapitulasi absensi bulan Januari–Desember 2024.

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif, dengan mereduksi data, menyusun dalam kategori tematik, lalu menarik kesimpulan sementara dan verifikasi akhir. Teori yang digunakan sebagai dasar analisis adalah teori disiplin kerja dari Sutrisno (2009), yang menyatakan bahwa disiplin mencakup ketaatan terhadap peraturan, kehadiran tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Disiplin dalam Kehadiran Kerja

Penulis melakukan pengukuran terhadap tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil melalui data kehadiran (absensi) sebagai indikator utama. Berdasarkan dokumentasi absensi dari bulan Januari hingga Desember 2024, ditemukan bahwa rata-rata tingkat kehadiran pegawai hanya mencapai 82%, dengan angka ketidakhadiran tertinggi terjadi pada hari Senin dan Jumat.

Dalam hasil wawancara, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyatakan, “Sebagian besar pegawai hadir tepat waktu, namun ada juga yang sering terlambat dan tanpa alasan jelas. Kami masih kekurangan tenaga pengawas yang bisa melakukan pemantauan langsung.” Hal ini diperkuat oleh pengamatan langsung penulis pada beberapa hari kerja, di mana terdapat pegawai yang datang terlambat lebih dari 30 menit dari jam masuk yang telah ditetapkan. Keterlambatan dan ketidakhadiran tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti kondisi transportasi antarpulau, cuaca ekstrem, serta tidak adanya sanksi administratif yang diberlakukan secara tegas. Meskipun pemerintah daerah telah menggunakan sistem absensi digital berbasis fingerprint, pengawasan pelaksanaannya masih lemah dan tidak konsisten.

3.2. Faktor Penghambat Disiplin

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, penulis menemukan beberapa faktor utama penghambat disiplin pegawai, antara lain:

1. Faktor geografis dan akses transportasi yang sulit dijangkau terutama dari distrik-distrik kepulauan.
2. Kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan unit kerja. Budaya kerja permisif, di mana ketidakhadiran dianggap hal biasa.
3. Ketiadaan reward and punishment yang sistematis.

Dalam wawancara dengan salah satu staf senior dinas, disebutkan bahwa: “Kadang tidak bisa disalahkan sepenuhnya pegawai, karena memang tantangan geografis di sini luar biasa. Tapi ya, memang harus ada perubahan, terutama soal pengawasan dan motivasi.”

3.3. Upaya Peningkatan Disiplin

Penulis menemukan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah mencoba menerapkan beberapa strategi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, antara lain:

1. Penerapan sistem absensi digital fingerprint.
2. Pemanggilan secara personal terhadap pegawai yang tingkat kehadirannya rendah.
3. Penerbitan surat edaran tentang jam kerja dan kewajiban disiplin pegawai.

Namun, dalam praktiknya, sebagian strategi tersebut belum berjalan optimal. Misalnya, sistem fingerprint tidak digunakan pada hari-hari tertentu karena alasan teknis atau listrik padam. Pimpinan dinas menyatakan: “Kami sebenarnya punya niat baik menertibkan pegawai, tapi ya kadang dukungan infrastrukturnya juga tidak mendukung.”

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat masih tergolong rendah, dengan tingkat kehadiran rata-rata hanya mencapai 82% dan terdapat 817 kasus keterlambatan selama tahun 2024. Hal ini menunjukkan lemahnya kepatuhan terhadap etika profesional serta rendahnya komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab kedinasan.

Fenomena ini selaras dengan temuan Silalahi dan Bangun (2020) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan rendahnya kedisiplinan akan berdampak pada penurunan produktivitas, ketidaktercapaian target, serta ketidakseimbangan beban kerja antarpegawai. Kedisiplinan bukan hanya soal kehadiran, tetapi juga soal moral kerja, tanggung jawab, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Lebih lanjut, Hasibuan (2011) menekankan bahwa disiplin kerja yang efektif hanya dapat dicapai apabila organisasi menerapkan sanksi yang tegas dan adil, serta adanya pengawasan yang konsisten. Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Raja Ampat, lemahnya sistem reward and punishment, serta belum optimalnya sistem pengawasan, menyebabkan perilaku indisipliner berkembang menjadi budaya permisif yang sulit diubah. Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa sanksi administratif belum diberlakukan secara konsisten kepada pelanggar.

Dalam konteks kebijakan publik, Rahmatin (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa implementasi kebijakan disiplin PNS sangat bergantung pada kepemimpinan, penegakan aturan, dan internalisasi nilai kedisiplinan kepada pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan disiplin tidak hanya tergantung pada instrumen formal seperti peraturan, tetapi juga pada pendekatan pembinaan yang berkelanjutan dan komunikasi yang intensif antara pimpinan dan bawahan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Darham et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama dalam pelayanan publik seperti pajak dan retribusi. Mereka menemukan bahwa pegawai dengan disiplin tinggi menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional, tanggung jawab yang tinggi, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Hal serupa berlaku dalam sektor pendidikan dan kebudayaan, di mana tingkat kedisiplinan turut menentukan keberhasilan program kerja dan efektivitas pelayanan.

Dalam konteks struktural organisasi pemerintahan, Setiawan, Daulay, dan Putra (2022) menyimpulkan bahwa implementasi disiplin kerja, loyalitas, dan kompetensi merupakan tiga unsur utama yang berkontribusi terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menekankan pentingnya harmonisasi antara penegakan kedisiplinan dan pengembangan kapasitas pegawai. Penemuan tersebut relevan dengan kondisi di Raja Ampat, di mana banyak pegawai senior menunjukkan kesadaran disiplin tinggi tetapi tidak didukung oleh sistem yang mendukung perubahan perilaku kolektif.

Dengan demikian, temuan utama penelitian ini mempertegas bahwa peningkatan disiplin kerja memerlukan pendekatan yang bersifat integratif, mencakup pengawasan yang kuat, penerapan sanksi yang adil, pembinaan motivasi pegawai, serta penyesuaian terhadap kondisi geografis dan infrastruktur lokal. Transformasi budaya kerja menuju kedisiplinan hanya akan berhasil apabila didukung oleh kepemimpinan yang visioner, sistem manajerial yang responsif, serta keterlibatan aktif seluruh elemen organisasi.

3.5. Diskusi Temuan Lainnya

Penelitian ini juga menemukan fakta menarik bahwa dalam praktiknya, ada sikap permisif yang berkembang di kalangan pegawai, di mana keterlambatan dianggap hal yang wajar dan tidak segera ditindak. Budaya kerja semacam ini muncul karena lemahnya keteladanan dari pimpinan serta ketiadaan sanksi yang dijalankan secara konsisten. Selain itu, beberapa responden menyatakan bahwa meskipun sudah diterapkan absensi digital, sistem tersebut sering kali tidak berfungsi optimal karena kendala teknis seperti listrik padam dan tidak adanya cadangan sistem manual yang terstruktur. Hal ini menjadi indikasi penting bahwa kebijakan berbasis teknologi perlu diimbangi dengan kesiapan infrastruktur dasar dan manajemen risiko teknis yang lebih matang.

Temuan menarik lainnya adalah adanya kesadaran dari sebagian pegawai senior bahwa membenarkan disiplin tidak cukup hanya bersifat administratif, melainkan memerlukan pendekatan psikologis dan motivasional. Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki tujuan kerja yang jelas cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab. Akhirnya, upaya pemanggilan personal dan penerbitan surat edaran terkait disiplin menunjukkan adanya langkah awal dari institusi, namun perlu diperkuat dengan pelatihan kedisiplinan dan peningkatan kapasitas manajerial bagi pimpinan unit kerja agar mampu menjadi rolemodel bagi bawahannya.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai, yang mencapai 817 kasus selama tahun 2024. Faktor-faktor utama penyebab rendahnya kedisiplinan antara lain lemahnya pengawasan langsung dari pimpinan, tidak konsistennya penerapan sanksi, rendahnya motivasi kerja, serta tantangan geografis wilayah kepulauan yang menyulitkan akses ke tempat kerja. Selain itu, penggunaan sistem absensi digital berbasis fingerprint belum berjalan optimal karena kendala teknis seperti listrik padam dan keterbatasan infrastruktur pendukung. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, Dinas telah melakukan berbagai strategi seperti sosialisasi peraturan kedisiplinan, pemanggilan langsung terhadap pegawai dengan tingkat absensi rendah, serta penguatan budaya kerja melalui arahan pimpinan. Namun, strategi-strategi tersebut belum diikuti dengan sistem reward and punishment yang konsisten, sehingga belum mampu mendorong perubahan perilaku secara signifikan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kedisiplinan pegawai secara menyeluruh, disarankan agar pengawasan diperkuat, sanksi administratif diberlakukan secara tegas, dan pemberian motivasi kerja dilakukan secara berkelanjutan. Pemerintah daerah juga seyogianya mampu menyesuaikan kebijakan kepegawaian dengan kondisi geografis Raja Ampat, serta mengembangkan pendekatan pembinaan yang humanis namun tegas sebagai bagian dari upaya membangun budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yaitu dari segi waktu pelaksanaan dan ketersediaan data. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu yang terbatas, sehingga pengumpulan data hanya dapat dilakukan pada periode tertentu. Selain itu, tidak semua pegawai bersedia diwawancarai secara mendalam, yang berdampak pada keterbatasan perspektif yang diperoleh. Beberapa data administratif juga tidak terdokumentasi secara lengkap, sehingga penulis harus mengandalkan hasil observasi langsung dan narasi informan sebagai sumber utama.

Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*). Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini belum mencakup seluruh aspek yang memengaruhi kedisiplinan pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas fokus kajian dengan melibatkan lebih banyak unit kerja dan jumlah responden yang lebih besar. Penelitian ke depan juga dapat

menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh variabel-variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan dan sanksi terhadap tingkat kedisiplinan pegawai secara lebih terukur dan obyektif.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Raja Ampat beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian ini, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abong Making, E. E., Tubahelan, Y. G., & Nuban, D. K. E. R. (2024). Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Lembata. *MANDUB: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 2(2), 286–298. <https://doi.org/10.59059/mandub.v2i2.1221>
- Adrie (2020). Implementasi disiplin ASN. *Jurnal Aktual Justice*, 5(2). <https://doi.org/10.47329/aktualjustice.v5i2.553>
- Anjani, H. G., Ngadisah, & Thahir, B. (2020). Analisis penegakan disiplin PNS dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Dukcapil Kemendagri. *Jurnal Visioner*, 12(3). <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/880>
- Darham, D., Effendi, N. I., Saputri, W. J., Herawati, H., & Nelvia, R. (2023). Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelola pajak dan retribusi. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), Artikel 466. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.466>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumaningsih, D., & Riauwanto, S. (2023). Analisis motivasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja PNS di Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 439–456. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.382>
- Kogoya, J., Jusdijachlan, S., & Suryaman. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang). *Jurnal Siber Multi Disiplin (JSMD)*, 2(3), 13–24. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3.289>
- Luthfi, M., Ismail, N. H., Solong, A., Maryati, & Dwiyantri, T. (2024). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 4(2), 22–31. <https://doi.org/10.59065/jissr.v4i2.163>
- Maskurniawan, M., Yusran, Y., & Burhanuddin. (2024). Perbandingan disiplin kerja antara PNS dan pegawai tidak tetap di Kabupaten Wajo. *Konstitusi: Jurnal Hukum, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi*, 1(3), 91–114. <https://doi.org/10.62383/konstitusi.v1i3.13>
- Nugraheni, C. D. (2018). Evaluasi penerapan absensi elektronik finger print dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah (*Tesis, Institut Pemerintahan Dalam Negeri*). <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/385>
- Novita, S. D., Mukhlis, & Kusumayadi, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(8), 55–64. <https://doi.org/10.62335/tcbqnn65>
- Priskianto, S., Suparman, & Hakim, K. (2023). Implementasi pembinaan indisciplin ASN di

- Pemerintah Kota Bengkulu. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(9), artikel 55.
<https://doi.org/10.59888/ajosh.v1i09.55>
- Putra, T. W. A., & Madjid, U. (2019). Efektivitas fingerprint dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*, 7(1).
<https://doi.org/10.33701/jmsda.v7i1.1138>
- Rahmatin, A. (2018) Implementasi Kebijakan Disiplin PNS dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Utan, Kabupaten Sumbawa, Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 149–170.
<https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.494>
- Sakir, Ahmad Rosandi. 2024. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik & Bisnis (JAPABIS)*, Vol. 6, No. 1, Maret 2024. Universitas Pattimura.
<https://doi.org/10.36917/japabis.v6i1.117>
- Setiana, Y., Kristiana, T., & Indrajaya, K. (2024). Implementasi kebijakan pemerintah dalam kedisiplinan ASN. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 7(2).
<https://doi.org/10.31539/alignment.v7i2.11962>
- Setiawan, P., Daulay, A., & Putra, M. U. M. (2022). Implementasi disiplin kerja dan loyalitas kerja serta kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, 2(2), 197–206.
<https://doi.org/10.54123/bonanza.v2i2.197>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>
- Zaini Juniansyah, D. (2021). Upaya Badan Kepegawaian Daerah mengimplementasikan kebijakan disiplin ASN dalam mengelola keuangan daerah di Kabupaten Agam. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(2), 111–125.
<http://ejournal.ipdn.ac.id/jtpm>