DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA MANADO PROVINSI SULAWESI UTARA

Enrico Leonardus Tangkere
NPP. 31.0883
Asdaf Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: leotangkere@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Yeti Fatimah, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Disciplinary violations such as tardiness, early departures, and unexcused absences remain frequent at the Social and Community Empowerment Office of Manado City, despite the enactment of Government Regulation No. 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. ***Purpose:*** This study aims to examine of discipline among civil servants at the Social and Community Empowerment Office of Manado City, North Sulawesi Province. ***Method:*** This research employs a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The data analysis process includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions, using a theoretical framework based on the three dimensions of discipline proposed by Sutrisno in Hamali (2018:214): behavior, rewards, and punishment. ***Result:*** The findings show that the implementation of discipline, when viewed through these three dimensions, generally aligns with existing regulations. However, violations persist due to internal factors such as personal habits and lack of awareness of regulations, as well as external factors such as fieldwork locations and insufficient supervision. Disciplinary enforcement is carried out through allowance deductions, persuasive approaches, and routine socialization led by the leadership. ***Conclusion:*** The study concludes that disciplinary enforcement must be consistent and continuous, supported by improved regulatory understanding and a work environment conducive to building a professional and disciplined work culture.

Keywords: discipline, civil servants, violations.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pelanggaran disiplin seperti keterlambatan, pulang sebelum waktunya, dan ketidakhadiran tanpa keterangan masih sering terjadi di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, meskipun telah ada regulasi seperti PP No. 94 Tahun 2021. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik reduksi data, penyajian data, dan menarik Kesimpulan dengan landasan teori menggunakan 3 (tiga) dimensi disiplin menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:214) yaitu: perilaku, imbalan, dan hukuman. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin yang ditinjau berdasarkan 3 dimensi teori menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:214) sebagian besar telah mengikuti ketentuan yang berlaku, namun pelanggaran masih terjadi akibat faktor internal seperti kebiasaan pribadi pegawai dan rendahnya kesadaran terhadap aturan, serta faktor eksternal seperti lokasi kerja lapangan dan kurangnya pengawasan langsung. Upaya penegakan disiplin dilakukan melalui pemotongan tunjangan, pendekatan persuasif,

serta sosialisasi rutin oleh pimpinan. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa penegakan disiplin perlu dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan, didukung oleh peningkatan pemahaman terhadap aturan serta lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya budaya kerja yang disiplin dan profesional.
Kata Kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Pelanggaran.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur vital dalam sistem organisasi pemerintahan yang mencerminkan kapasitas institusi dalam merespons kebutuhan masyarakat. Kualitas SDM menentukan kualitas layanan publik (Hadi Prayitno, 2021). Penguatan kapasitas sumber daya manusia di sektor publik merupakan kunci dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik. Aparatur yang memiliki etika, wawasan kebangsaan, dan kemampuan teknokratis adalah fondasi dari pelayanan prima *(*Ermaya Suradinata, 2018). Sumber daya manusia dalam pemerintahan adalah aparatur negara yang memiliki kompetensi, integritas, dan etos kerja untuk menjalankan fungsi pelayanan publik serta melaksanakan kebijakan negara secara efektif dan akuntabel (Nurdin, 2022), Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara yang bertugas menjalankan kebijakan pemerintah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara netral, profesional, dan akuntabel (Hadi Prayitno, 2021). Untuk dapat memiliki PNS yang meberikan pelayanan secara netral, profesional dan akuntabel, setiap instansi pemerintah harus menerapkan disiplin bagi setiap PNS.

Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman (Sutrisno dalam Hamali, 2018:214). Disiplin diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap semua norma yang berlaku dalam lingkungan tertentu yang merupakan pancaran hati nurani berdasarkan pemahaman rasional dan keyakinan akan kebenaran serta kemanfaatan norma tersebut (Maspupah, 2020). Metode sederhana dalam mengukur tingkat disiplin pegawai dapat dilihat melalui kehadiran dan ketepatan waktu pegawai. Faktor kehadiran dan ketepatan waktu pegawai menjadi salah satu permasalahan dalam disiplin PNS di birokrasi Indonesia. Saat ini banyak dari pegawai yang tidak patuh terhadap waktu masuk dan pulang kerja yang telah ditetapkan (Kukuh, 2024).

Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi di kalangan ASN khususnya PNS dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan publik (Saefullah, 2022). Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran PNS di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado masih terbilang cukup tinggi, berikut data rekapan absensi pegawai tahun 2022 sampai tahun 2024:

TABEL 1
Tabel Rekapan Absensi PNS Tahun 2022

NO	NAMA BULAN	KETERANGAN												JML
		TMK			PKSW			I	S	TK	C	TL	DISP	
		K1	K2	K3	K1	K2	K3		K1					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	JANUARI	61	10	27	0	0	6	10	19	11	0	95	0	239
2	FEBRUARI	10	6	3	0	0	13	1	5	10	0	100	22	170
3	MARET	22	4	5	0	0	24	6	7	4	0	184	6	262
4	APRIL	3	0	5	0	0	6	0	4	6	0	175	0	199
5	MEI	9	8	7	0	0	20	0	1	4	0	239	3	291
6	JUNI	35	8	40	0	0	26	1	25	5	0	235	1	376
7	JULI	66	11	39	0	0	12	0	11	6	4	102	1	252
8	AGUSTUS	48	2	63	0	0	14	0	15	5	24	212	1	384
9	SEPTEMBER	5	30	1	0	4	1	47	12	9	0	118	24	251
10	OCTOBER	51	5	19	0	0	29	13	19	20	10	114	45	325
11	NOVEMBER	62	9	46	0	0	25	11	44	47	5	73	2	324
12	DECEMBER	78	0	0	0	0	0	9	32	11	0	103	0	233
JUMLAH		450	93	255	0	4	176	98	194	145	65	1750	105	3335

Sumber: Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, 2022

Pada tabel 1 di atas, jumlah kejadian pegawai yang Terlambat Masuk Kantor (TMK) sebanyak 798 kejadian dan yang terbanyak terjadi pada bulan November sebanyak 117 kejadian. Dan untuk pegawai yang Pulang Kantor Sebelum Waktunya (PKSW) pada tahun 2022 terjadi sebanyak 180 kejadian dan yang terbanyak terjadi pada bulan Oktober dengan total 26 kejadian pegawai yang pulang kantor sebelum waktunya, serta untuk pegawai tidak masuk kantor tanpa keterangan sepanjang tahun 2022 terjadi sebanyak 145 kejadian dimana terbanyak terjadi pada bulan November dengan total 47 kejadian pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan.

Tabel 2
Rekap Absensi PNS Tahun 2023

NO	NAMA BULAN	KETERANGAN												JML
		TMK			PKSW			I	S	TK	C	TL	DISP	
		K1	K2	K3	K1	K 2	K 3		K1					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	JANUARI	61	10	27	0	0	6	10	19	11	0	71	0	215
2	FEBRUARI	45	0	0	3	0	0	15	30	9	11	73	4	190
3	MARET	44	6	26	1	0	0	3	34	15	11	120	0	260
4	APRIL	14	8	27	0	0	0	6	37	4	0	84	0	180
5	MEI	83	12	33	0	0	0	8	34	9	0	162	4	345
6	JUNI	30	0	0	7	0	0	11	44	12	0	91	8	203
7	JULI	87	7	46	0	0	27	7	23	5	0	58	5	265
8	AGUSTUS	45	2	23	0	0	0	2	67	9	0	99	0	247
9	SEPTEMBER	28	2	16	0	0	13	0	27	9	0	120	0	215
10	OCTOBER	1	38	9	0	0	0	0	17	15	0	123	0	203
11	NOVEMBER	0	25	0	0	0	0	0	18	9	0	183	9	244
JUMLAH		438	110	207	11	0	46	62	350	124	22	1184	30	2584

Sumber: Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, 2023

Pada tabel 2 jumlah total kejadian pegawai yang Terlambat Masuk Kantor (TMK) sebanyak 755 kejadian dan yang terbanyak terjadi pada bulan Juli sebanyak 140 kejadian pegawai yang terlambat masuk kantor. Untuk kejadian Pegawai yang Pulang Kantor Sebelum Waktunya (PKSW) pada tahun 2023 terjadi sebanyak 57 kejadian sepanjang tahun 2023 yang terbanyak terjadi pada bulan Juli sebanyak 27 kejadian pegawai yang pulang kantor sebelum waktunya. Dan untuk pegawai yang tidak masuk kantor Tanpa Keterangan (TK) pada tahun 2023 terjadi sebanyak 107 kejadian dan terbanyak terjadi pada bulan Maret dan Oktober sebanyak 15 kali kejadian pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan.

Tabel 3
Rekap Absensi PNS Tahun 2024

NO	NAMA BULAN	KETERANGAN												JML
		TMK			PKSW			I	S	TK	C	TL	DISP	
		K1	*K2*	*K3*	*K1*	*K2*	*K3*		*K1*					
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*
1	JANUARI	3	16	46	0	0	0	17	21	9	0	0	0	112
2	FEBRUARI	60	7	78	0	0	19	5	5	59	5	110	3	351
3	MARET	31	0	0	2	0	19	10	45	6	0	97	6	216
4	APRIL	3	0	5	0	0	6	0	4	6	0	175	0	199
5	MEI	10	7	5	0	0	25	0	5	10	2	80	4	148
6	JUNI	40	8	44	0	0	44	3	25	27	0	18	7	216
7	JULI	59	10	34	2	0	57	5	56	6	7	58	0	294
8	AGUSTUS	54	4	47	0	0	59	8	31	27	9	12	1	252
9	SEPTEMBER	51	10	35	1	0	41	2	28	36	2	22	4	232
10	OCTOBER	37	10	14	1	0	33	6	23	34	13	19	3	193
11	NOVEMBER	36	4	20	1	0	34	0	31	27	5	26	8	192
JUMLAH		**384**	**76**	**328**	**7**	**0**	**337**	**56**	**274**	**247**	**43**	**617**	**36**	**2405**

Sumber: Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, 2024

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa untuk Terlambat Masuk Kantor (TMK) terjadi paling banyak pada bulan Februari yaitu sebanyak 145 kali pegawai yang datang Terlambat Masuk Kantor (TMK), sedangkan untuk Pulang Kantor Sebelum Waktunya (PKSW) terjadi paling banyak pada bulan Agustus dan Juli yang memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 59 kali pegawai yang Pulang Kantor Sebelum Waktunya (PKSW). Dan untuk pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan (TK) terjadi paling banyak pada bulan Februari sebanyak 59 kali.

Berdasarkan identifikasi dari data awal di atas dapat dilihat angka kejadian pelanggaran disiplin pegawai khususnya pada masalah kehadiran masih sangat tinggi di tahun 2022 sampai tahun 2024. Angka kejadian pelanggaran disiplin baik itu terlambat masuk kantor, pulang kantor sebelum waktunya maupun tidak masuk kantor tanpa keterangan masih sering terjadi berulang-ulang. Berdasrakan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu pimpinan di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado yaitu Meiske Sekoh, SH Kabid Pemberdayaan Masyarakat Kota via telepon seluler dan chat Whatsapp dalam mengambil data kepegawain dan wawancara singkat via telepon suara, bahwa menurut ibu Meiske pegawai Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado hampir sebagian besar bertugas untuk turun ke lapangan dan yang tersisa di kantor hanyalah bagian yang mengurusi pelayanan masyarakat dalam pengurusan pembuatan kartu jaminan sosial bagi masyarakat.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan yang ditunjukan berdasarkan tabel 1 samapai tabel 3, yang memperlihatkan dimana disiplin PNS masih belum sepenuhnya baik, dapat dilihat dari tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran para PNS yang diperlihatkan dari tabel rekapan absensi tahun 2022 samapai dengan tahun 2024. Keterlambatan yang cukup signifikan menyebabkan penurunan kualitas pelayanan publik dan akan berimplikasi pada kepuasan masyarakat (Saefullah, 2022).

Dilihat dari hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan dan data rekapitulasi kehadiran pegawai,serta observasi pra penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya pada saat melakukan praktik lapangan pada dinas sosial dan pemberdayaan masyarakat, tingkat pelanggaran yang terjadi karena adanya kesempatan, kurangnya disiplin dan rasa tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan sehingga tidak dapat bertindak dan bersikap professional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan identifikasi atas data yang ada dan wawancara pra penelitian di atas serta observasi pra penelitian awal maka penulis mendapatkan masalah yaitu :

1. Kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati peraturan.
2. Masih adanya pegawai yang datang hanya untuk absensi agar tunjangan tidak terpotong namun bukan untuk bekerja.
3. Masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja
4. Masih adanya pegawai yang pulang kantor sebelum waktunya
5. Masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat tentang disiplin PNS. Penelitian pertama berjudul *The Effect of Islamic Leadership, Competence and Compensation on Work Discipline and Teacher Performance of Madrasah Aliyah in Makassar City (Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J, 2018),* penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja bukan semata-mata dibentuk oleh sistem administratif, tetapi sangat dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang beretika dan berorientasi pada pengembangan personal pegawai. Penelitian kedua berjudul *Analysis of Work Motivation and Work Discipline of Employees at Wiyung Sejahtera Hospital Surabaya (Salsabilla et al, 2022),* penelitian ini membahas keterkaitan antara motivasi kerja dan disiplin pegawai dalam konteks pelayanan publik di sektor kesehatan, studi ini menjadi rujukan penting karena menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dari sisi psikologis dan manajerial. Penelitian selanjutnya berjudul *The Relationship Between Discipline and Emotional Intelligence Towards Employee Performance (Linda, Astuti, dan Wijaya, 2019)*, Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi memperhatikan pemberian penghargaan serta pengembangan aspek emosional dan perilaku disipliner sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, disiplin dan kecerdasan emosional dapat dijadikan sebagai indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja aparatur sipil negara maupun sektor swasta. Penelitian selanjutnya berjudul *Tingkat Kepatuhan Disiplin PNS oleh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pemalang (Dewi et al, 2021),* penelitian ini menyoroti pentingnya implementasi peraturan kedisiplinan secara efektif di lingkungan birokrasi pemerintah daerah. Studi ini menilai tingkat kepatuhan PNS terhadap regulasi yang diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010 dan menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan, di antaranya adalah lemahnya pengawasan, kurangnya pembinaan, dan rendahnya kesadaran individu terhadap tanggung jawab sebagai abdi negara.. Terakhir, penelitian yang berjudul *hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto (Sembodo, 2020),* penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik memiliki hubungan positif yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan internal untuk bekerja dengan baik dan memiliki komitmen terhadap aturan kerja cenderung memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada disiplin PNS yang berhubungan dengan waktu pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado serta faktor yang menyebabkan PNS melakukan pelanggaran disiplin serta bagaimana upaya untuk mencegah dan mengatasi faktor tersebut. Penelitian ini juga menggabungkan pendekatan kualitatif dengan dukungan data kuantitatif berupa rekapitulasi absensi, serta diperkuat oleh observasi dan wawancara langsung, sehingga menghasilkan analisis yang lebih mendalam dan aplikatif yang tidak dimiliki dari penelitian-penelitian sebelumnya di atas.

Pada penelitian sebelumnya semuanya berfokus pada disiplin kerja PNS dan strategi dalam menjalankan kedisiplinan kerja setiap PNS. Sedangkan belum ada yang mengangkat bagaimana pelaksanaan disiplin PNS itu sendiri dan faktor yang menyebabkan para PNS melakukan pelanggaran serta upaya dalam mencegah dan mengatasi faktor tersebut, terkhusus pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado dalam meningkatkan displin PNS.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apa yang menjadi penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Kota Manado dan untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan PNS melakukan pelanggaran disiplin beserta upaya yang akan dilakukan untuk mencegah dan mengatasi faktor tersebut terjadi pada PNS di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif secara deskriptif dengan pendekatan induktif untuk meningkatkan disiplin PNS di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian kualitatif juga dapat dianggap sebagai penelitian partisipatif karena desain penelitian bersifat fleksibel atau dapat dimodifikasi untuk menyesuaikan rencana yang dikembangkan dengan gejala yang ada di lokasi penelitian sebenarnya (Simangunsong, 2017:190). Penelitian kualitatif deskriptif bisa dilakukan dengan bentuk studi kasus, yang hanya menekankan terjadinya ataupun munculnya satu masalah atau fenomena (Bungin, 2015:146), pendekatan induktif lebih mudah digunakan guna menemukan fakta-fakta yang terkandung dalam data itu serta bisa menjalin relasi dengan narasumber secara lebih konkret atau nyata hingga akan lebih akurat dalam data (Moleong, 2014).

Alasan pemilihan metode ini adalah karena mampu menangkap realitas sosial secara mendalam, menjelaskan perilaku dan dinamika kedisiplinan PNS secara kontekstual, serta memungkinkan penarikan kesimpulan yang bersifat analitis dari fenomena nyata di lapangan. Fleksibilitas metode ini juga mendukung penyesuaian instrumen penelitian terhadap kondisi aktual di lapangan. Termasuk saat peneliti harus melakukan pengambilan data melalui berbagai saluran komunikasi seperti wawancara langsung maupun jarak jauh. Dengan demikian, metode ini dinilai paling tepat dalam menjawab tujuan penelitian, yaitu mendeskripsikan pelaksanaan disiplin, mengidentifikasi penyebab pelanggaran, dan merumuskan upaya perbaikan kedisiplinan pegawai secara mendalam dan menyeluruh.

Dengan menggunakan konsep Displin menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:214) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu perliaku, imbalan, dan hukuman akan membantu penulis untuk mengetahui pelaksanaan disiplin, faktor dan upaya yang menyebabkan PNS melakukan pelanggaran disiplin di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Penulis mengumpulkan data melaui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap informan yang terdiri dari Kepala Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara, Sekertaris Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan 5 orang Staf PNS.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan individu-individu yang secara langsung memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan dalam pelaksanaan maupun pengawasan disiplin kerja di lingkungan Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado. Dari keseluruhan informan tersebut, Kepala Dinas ditetapkan sebagai informan kunci (key informant) karena memiliki otoritas tertinggi dalam struktur organisasi, memahami kebijakan dan dinamika kedisiplinan dari sudut pandang manajerial, serta mampu memberikan informasi strategis terkait upaya pengawasan, evaluasi, dan perbaikan sistem disiplin pegawai.

Pemilihan informan yang berjenjang dari level pimpinan hingga staf memungkinkan peneliti untuk melakukan triangulasi data secara efektif, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kredibel dan menggambarkan kondisi sebenarnya secara komprehensif.

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, jalan WZ Yohanes No. 56, Bumi Nyiur, Kecamatan Wanea, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, dimana pelaksanaan penelitiannya dilakukan kurang lebih selama 20 hari yaitu, dari tanggal 6 Januari sampai dengan tanggal 25 Januari 2025.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan yang penulis tulis ini bersumber dari proses pelaksanaan penelitian yang dilakukan penulis di lokus penelitian. Fokus permasalahan yang penulis amati yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado dengan pengambilan data berupa wawancara dan observasi serta dokumentasi di lokasi penelitian, adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1 Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado

Pelaksanaan disiplin pegawai dinas sosial dan pemberdayaan masyarakat kota Manado, penulis dapatkan berdasarkan tinjauan teoritis yang penulis ambil sebagai landasan untuk menjawab permasalahan yang ada, penulis mendapati selama penelitian yang dilakukan yang sesuai dengan dimensi dan indikator yang penulis gunakan sebagai operasionalisasi konsep penulis yaitu :

1. Perilaku

Faktor utama yang sangat mempengaruhi disiplin pegawai adalah perilaku para pegawai itu sendiri, dimana perilaku ini dapat berupa sikap dan kebiasaan setiap pegawai negeri sipil di Dinsos kota Manado. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, Bapak Rollies Royke Rondonuwu, AP pada hari Jumat tanggal 17 Januari 2025 menjelaskan bahwa :

> "Kebiasaan disiplin PNS di dinas ini sudah sesuai dengan ketentuan dan norma maupun aturan dari segi kehadiran, penampilan sehari-hari dan lainnya. Namun tidak bisa dipungkiri juga bahwa tetap masih ada beberap oknum pegawai yang masih sesekali tidak disiplin baik itu dalam hal waktu, penampilan atau seragam, dan pekerjaan atau tugasnya selaku pelayan publik. Tetapi saya selaku kepala dinas akan terus mengevaluasi dan mengawasi serta memberikan perhatian penuh agar tingkat disiplin pegawai semakin baik dan dapat ditingkatkan serta dipertahankan".

Wawancara juga dilaksanakan dengan sekertaris dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, Ibu Selfie Lasut, S.Sos. M.Si yang dilakukan pada hari Jumat tanggal 17 Januari 2025 yang menyatakan bahwa :

> "Tingkat disiplin para pegawai menurut saya sudah sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku, untuk sikap dan perilaku pegawai sudah mencerminkan sebagaiman pegawai negeri sipil itu sendiri. Tentu saja pasti masih ada oknum-oknum yang melakukan

pelanggaran disiplin yang masih terbilang bisa ditoleransi dan masih bisa ditegur secara lisan apabila mereka melanggar. Dinas ini akan selalu melakukan evaluasi dan pengawasan terus menerus untuk membina dan mengingatkan para pegawai untuk selalu berperilaku disiplin dan menaati peraturan serta norma yang berlaku agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat".

Wawancara juga penulis lakukan dengan salah satu pegawai yang ada pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado pada hari jumat tanggal 17 Januari 2025, sebagai acuan atau sudut pandang dari seorang pegawai yang menilai pelaksanaan disiplin di dinasnya. Menurut bapak Vence Potuwo, SE salah satu staf di sub bagian tata usaha Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado bahwa :

"Kebiasaan pegawai dinas ini sudah mencerminkan sikap yang menaati disiplin dan norma yang berlaku, memang ada beberapa pegawai yang masih terlambat atau saat jam kerja meninggalkan kantor karena adanya keperluan, tapi masih bisa ditoleransi".

Berdasarkan hasil dari ketiga wawancara di atas dan kesimpulan dari setiap pernyataan yang diberikan sebagai hasil wawancara, penulis menarik satu kesimpulan bahwa perilaku para pegawai menjadi faktor utama sebagai tolak ukur kedisiplinan. Perilaku pegawai menjadi objek yang sangat diperhatikan dalam penilaian disiplin pegawai, dimana dalam perilaku pegawai tersebut diperlihatkan sikap dan kebiasaan para pegawai sehari-hari dalam melakukan kegiatan dan aktivitas. Pegawai Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado secara perilkau, sikap dan kebiasaan menurut hasil wawancara yang dilakukan menunjukan perilaku, sikap dan kebiasaan disiplin yang baik dan sesuai dengan peraturan, norma dan undang-undang yang berlaku dan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil, walaupun begitu harus adanya peningkatan serta pendampingan bagi oknum PNS yang masih melanggar.

2. Imbalan

Dalam pemberian imbalan atau dalam hal ini gaji atau bonus serta reward (promosi), disiplin menjadi salah satu aspek utama sebagai bahan penilaian dan pertimbangan. Hasil wawancara dengan Bapak Rollies Royke Rondonuwu, AP selaku kadis dinas sosial pada hari Jumat, 17 Januari 2025 menyatakan bahwa:

"Reward atau insentif bagi pegawai yang berprestasi dan memiliki disiplin jika berpatokan pada PP nomor 94 tahun 2021 itu adalah tunjangan kinerja yang nantinya akan dipotong jika para pegawai melanggar aturan, disiplin merupakan suatu hal yang wajib bagi setiap pegawai negeri sipil dan memang sudah seharusnya seorang pegawai negeri sipil selalu menunjukan sikap disiplin yang tinggi. Akan tetapi saya sebagai kepala dinas pasti selalu memberikan pujian serta bukan tidak mungkin menjadi bahan pertimbangan utama untuk promosi jabatan bagi yang memiliki kemampuan dan disiplin yang baik untuk setiap pegawai saya walaupun itu harus melewati pertimbangan dan melihat situasi dan kondisi untuk melakukan promosi jabatan kepada seorang pegawai. Dan juga ada program untuk mengirimkan pegawai yang 60 berprestasi serta disiplin sebagai perwakilan untuk menjadi pegawai teladan seluruh pegawai yang bertugas di pemerintah Kota Manado".

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, penulis mendapatkan kesimpulan yaitu disiplin berpengaruh terhadap imbalan yang akan diterima para pegawai negeri sipil, dalam hal ini tunjangan kinerja akan diberikan secara utuh tanpa pemotongan jika para pegawai tidak melanggar dan mengikuti aturan. Dan juga disiplin sangat berpengaruh bagi jenjang karir para pegawai negeri sipil, dimana dalam pemberian promosi jabatan selalu dilihat dari aspek tingkat disiplin yang ditunjukan para pegawai. Berikut merupakan jumlah besaran tunjangan kinerja yang akan diterima setiap pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado:

Tabel 1
Tabel Nominal Tunjangan Yang Diterima PNS

No.	Nama Pegawai Negeri Sipil	Golongan	Kelas Jabatan	Besaran Nominal Dasar TPP
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	ROLLIES R. RONDONUWU, AP	IV	14	21,396,050
2	Selfie Inneke Lasut, S.Sos. Msi	IV	12	6,397,862
3	Audy Erwin Rumengan, SH	III	11	3,957,078
4	Herry Lobo, SE	III	11	3,957,078
5	Drs. Jonny Pardomuan Lubis	IV	11	3,957,078
6	Meiske Sekoh , SH	IV	11	3,957,078
7	Vera Lidya Kereh, SP.Msi	IV	11	3,957,078
8	Franly B.I. Sompotan, SH	III	9	2,994,199
9	Stenly B. Logor, S.Sos	III	9	2,994,199
10	Lulu W. Conggresco, SE	III	9	2,994,199
11	Rofli O. Dalapis, SH	III	9	2,994,199
12	B. M. V. Moningka, S.Sos	III	9	2,994,199
13	Eva Monalisa Rengku, SH	III	9	2,994,199
14	Nova Marien Tawas, SS	III	9	2,994,199
15	Boni J. F. Tambuwun, S.Pt	III	9	2,994,199
16	Syenny M. C. Watae	III	9	2,994,199
17	Drs. Jufry Sondokan	III	9	2,994,199
18	Chrestiano J.J. Paat, SH	III	9	2,994,199
19	Claudia M. V. Tuerah, SH	III	9	2,994,199
20	Paulus Suatan	III	9	2,994,199
21	Natasha L. Raintung, SH,Aj.Ak	III	9	2,994,199
22	Vera Yolanda Mokalu, SE	III	7	2,121,851
23	Kristoni A. Sitorus, SAP	III	7	2,121,851
24	Meydy Baramise	III	7	2,121,851
25	Nawirah Badjeber, S.Kom	III	7	2,121,851
26	Vence Potuwo, SE	III	7	2,121,851
27	Estevien Okem	III	7	2,121,851
28	Aldi Abudju , SE	III	7	2,121,851
29	Arke M.A. Rumate, SH	IV	8	2,406,556
30	Susiaty Soenarjo	III	7	2,121,851
31	Meidy S. Rau, S.Sos	III	7	2,121,851
32	Lisbeth. Y. Rambing, S.Sos	III	7	2,121,851
33	Christiviany G. Tatuh, ST	III	7	2,121,851
34	Jacky Sumampouw	III	7	2,121,851
35	Detje Tolandung	III	7	2,121,851
36	Faisal Prasatia Masloman	III	7	2,121,851
37	Novritha Rumangkang	II	6	1,843,866
38	Felix Tama	II	6	1,843,867
39	Melki Moningka	II	6	1,843,864
40	Jufry Radjaku	II	6	1,843,864
41	Herman Tiwa	II	6	1,843,864

Sumber: Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, 2024

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas, yang memperlihatkan tunjangan kinerja dari masing-masing pegawai di dinsos Kota Manado tanpa adanya potongan. Dalam tabel diperlihatkan nominal utuh tunjangan kinerja yang akan para pegawai terima sebagai imbalan yang diberikan atas kinerja yang para pegawai lakukan. Tunjangan tersebut akan diterima utuh sesuai dengan jumlah yang ada pada tabel tersebut jika para pegawai tidak melakukan pelanggaran disiplin yang nantinya jika para pegawai melanggar peratruran dan aturan yang berlaku maka tunjangan kinerja tersebut akan dipotong dan para pegawai tidak akan menerima tunjangan secara utuh.

Dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di Dinsos Kota Manado, dapat dilihat bahwa Dinsos Kota Manado memberikan imbalan atau reward bagi pegawainya berdasarkan peraturan dan aturan yang sudah ada. Imbalan atau reward yang diberikan bukan berupa tambahan insentif atau bonus melainkan berupa pujian dan penghargaan serta promosi jabatan dimana promosi jabatan ini diberikan dengan adanya pertimbangan dan menyesuaikan kebutuhan jabatan yang ada dan promosi ini tidak selalu diberikan.

3. Hukuman

Dalam setiap penerapan disiplin selalu tindak tegas bagi setiap pegawai negeri sipil yang melanggar aturan disiplin yang telah diatur, dalam Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 telah tertulis dengan jelas hukuman yang berlaku bagi setiap pegawai negeri sipil yang melanggar. Hukuman diberikan agar setiap pegawai tidak mengulangi tindakan pelanggaran yang dilakukan dan adanya efek jerah.

Penegakan peraturan dan pemberian hukuman bagi pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado sangat tegas dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Tidak adanya toleransi jika melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan pelanggaran berat, tindakan tegas langsung diberikan yaitu diproses dan langsung dimutasi. Untuk pelanggaran keterlambatan dan tidak masuk kantor tanpa adanya keterangan langsung mendapatkan pemotongan gaji dan tunjangan yang akan di terima nanti.

Berikut diperlihatkan tabel rekap penilaian disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado serta tabel rekap pemberian tunjangan pegawai, dimana kedua tabel tersebut saling berhubungan, rekap penilaian disiplin kerja pegawai adalah penilaian disiplin kerja masing-masing pegawai yang nantinya presentase penilaian tersebut akan di rekap untuk menentukan pemberian tunjangan kinerja para pegawai. Rekapan pemberian tunjangan pegawai ini dihitung berdasarkan jumlah nominal tunjangan kinerja para pegawai yang nantinya akan dipotong sesuai dengan rekapan penilaian disiplin kinerja.

Tabel 2
Rekap Penilaian Disiplin Kerja PNS

No.	Nama PNS	Kelas Jabatan	JHK	Target Cap. Pen. Disiplin Kerja	Faktor Pengurangan			Capaian Penilaian Disiplin Kerja	Capaian Bobot Penilaian Disiplin Kerja
					TMK	SAKIT	TK		40%
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
1	ROLLIES R. RONDONUWU, AP	14	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
2	Selfie Inneke Lasut, S.Sos. Msi	12	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
3	Audy Erwin Rumengan, SH	11	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
4	Herry Lobo, SE	11	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
5	Drs. Jonny Pardomuan Lubis	11	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
6	Meiske Sekoh , SH	11	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
7	Vera Lidya Kereh, SP.Msi	11	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
8	Franly B.I. Sompotan, SH	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
9	Stenly B. Logor, S.Sos	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
10	Lulu W. Conggresco, SE	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
11	Rofli O. Dalapis, SH	9	22	100%	0.0%	2.0%	0.0%	98.0%	39.2%
12	B. M. V. Moningka, S.Sos	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
13	Eva Monalisa Rengku, SH	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
14	Nova Marien Tawas, SS	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
15	Boni J. F. Tambuwun, S.Pt	9	22	100%	4.0%	0.0%	0.0%	96.0%	38.4%
16	Syenny M. C. Watae	9	22	100%	0.0%	4.0%	0.0%	96.0%	38.4%
17	Drs. Jufry Sondokan	9	22	100%	20.0%	10.0%	0.0%	70.0%	28.00%
18	Chrestiano J.J. Paat, SH	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
19	Claudia M. V. Tuerah, SH	9	22	100%	0.0%	8.0%	0.0%	92.0%	36.8%
20	Paulus Suatan	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
21	Natasha L. Raintung, SH,Aj.Ak	9	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
22	Vera Yolanda Mokalu, SE	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
23	Kristoni A. Sitorus, SAP	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
24	Meydy Baramise	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
25	Nawirah Badjeber, S.Kom	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
26	Vence Potuwo, SE	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
27	Estevien Okem	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
28	Aldi Abudju , SE	7	22	100%	0.0%	0.0%	10.0%	90.0%	36.0%
29	Arke M.A. Rumate, SH	8	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
30	Susiaty Soenarjo	7	22	100%	0.0%	6.0%	0.0%	94.0%	37.6%
31	Meidy S. Rau, S.Sos	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
32	Lisbeth. Y. Rambing, S.Sos	7	22	100%	0.0%	2.0%	0.0%	98.0%	39.2%
33	Christiviany G. Tatuh, ST	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
34	Jacky Sumampouw	7	22	100%	0.0%	2.0%	0.0%	98.0%	39.2%
35	Detje Tolandung	7	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
36	Faisal Prasatia Masloman	7	22	100%	0.0%	0.0%	30.0%	70.0%	28.0%
37	Novritha Rumangkang	6	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
38	Felix Tama	6	22	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	40.0%
39	Melki Moningka	6	22	100%	26.0%	0.0%	40.0%	34.0%	13.6%
40	Jufri Radjaku	6	22	100%	0.0%	0.0%	10.0%	90.0%	36.0%
41	Herman Tiwa	6	22	100%	0.0%	2.0%	0.0%	98.0%	39.2%

Sumber: Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, 2024

Tabel 3
Rekap Pemberian Tunjangan PNS berdasarkan Penilian Disiplin PNS

No.	Nama PNS	Gol.	Kelas Jabatan	Besaran Nominal Dasar TPP	Total Capaian Persentase	Jumlah Capaian TPP	Potongan Pajak (PPh Pasal 21)	Jumlah Setelah Pajak
					100%			
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
1	ROLLIES R. RONDONUWU, AP	IV	14	21,396,050	100.00%	21,396,000	3,209,400	18,186,600
2	Selfie.I.Lasut, S.Sos. Msi	IV	12	6,397,862	100.00%	6,397,000	959,550	5,437,450
3	Audy .E.Rumengan, SH	III	11	3,957,078	100.00%	3,957,000	197,850	3,759,150
4	Herry Lobo, SE	III	11	3,957,078	100.00%	3,957,000	197,850	3,759,150
5	Drs. Jonny.P. Lubis	IV	11	3,957,078	100.00%	3,957,000	593,550	3,363,450
6	Meiske Sekoh , SH	IV	11	3,957,078	100.00%	3,957,000	593,550	3,363,450
7	Vera.L.Kereh, SP.Msi	IV	11	3,957,078	100.00%	3,957,000	593,550	3,363,450
8	Franly B.I.Sompotan, SH	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
9	Stenly B. Logor, S.Sos	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
10	Lulu W.Conggresco, SE	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
11	Rofli O. Dalapis, SH	III	9	2,994,199	99.20%	2,970,000	148,500	2,821,500
12	B. M. V. Moningka, S.Sos	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
13	Eva.M.Rengku, SH	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
14	Nova.M.Tawas, SS	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
15	Boni J.F.Tambuwun, S.Pt	III	9	2,994,199	98.40%	2,946,000	147,300	2,798,700
16	Syenny M. C. Watae	III	9	2,994,199	98.40%	2,946,000	147,300	2,798,700
17	Drs. Jufry Sondokan	III	9	2,994,199	77.50%	2,320,000	116,000	2,204,000
18	Chrestiano J.J. Paat, SH	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
19	Claudia.M.V.Tuerah, SH	III	9	2,994,199	96.80%	2,898,000	144,900	2,753,100
20	Paulus Suatan	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
21	Natasha L.Raintung, SH,Aj.Ak	III	9	2,994,199	100.00%	2,994,000	149,700	2,844,300
22	Vera.Y.Mokalu, SE	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
23	Kristoni A. Sitorus, SAP	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
24	Meydy Baramise	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
25	Nawirah Badjeber, S.Kom	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
26	Vence Potuwo, SE	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
27	Estevien Okem	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
28	Aldi Abudju , SE	III	7	2,121,851	96.00%	2,036,000	101,800	1,934,200
29	Arke M.A. Rumate, SH	IV	8	2,406,556	100.00%	2,406,000	360,900	2,045,100
30	Susiaty Soenarjo	III	7	2,121,851	97.60%	2,070,000	103,500	1,966,500
31	Meidy S. Rau, S.Sos	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
32	Lisbeth.Y.Rambing, S.Sos	III	7	2,121,851	99.20%	2,104,000	105,200	1,998,800
33	Christiviany G. Tatuh, ST	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
34	Jacky Sumampouw	III	7	2,121,851	99.20%	2,104,000	105,200	1,998,800
35	Detje Tolandung	III	7	2,121,851	100.00%	2,121,000	106,050	2,014,950
36	Faisal P.Masloman	III	7	2,121,851	88.00%	1,867,000	93,350	1,773,650
37	Novritha Rumangkang	II	6	1,843,866	100.00%	1,843,000	-	1,843,000
38	Felix Tama	II	6	1,843,867	100.00%	1,843,000	-	1,843,000
39	Melki Moningka	II	6	1,843,864	70.30%	1,296,000	-	1,296,000
40	Jufry Radjaku	II	6	1,843,864	96.00%	1,770,000	-	1,770,000
41	Herman Tiwa	II	6	1,843,864	99.20%	1,829,000	-	1,829,000

Sumber: Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado, 2024

Dapat di tarik kesimpulan bahwa penegakan disiplin dan pemberian hukuman bagi setiap pegawai yang melanggar dilakukan secara tegas dan nyata adanya. Dapat dilihat dengan adanya pengurangan presentase penilaian disiplin kerja pada tabel 4.1,beberap pegawai yang terlambat masuk kantor dan tidak masuk kantor tanpa keterangan atau alpa. Setelah dilakukan penilaian tersebut langsung dilakukannya pemotongan tunjangan bagi pegawai yang tidak disiplin dengan adanya pemotongan tunjangan berdasarkan presentase penilaian disiplin kerja.

Berdasarkan wawancara dan adanya contoh penegakan disiplin yang dilakukan berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penegakan disiplin pada Dinsos Kota Manado dilakukan dengan tegas dan nyata adanya, dengan ditunjukannya penilaian disiplin yang dilakukan bagi setiap pegawai dan setelah itu langsung dilakukan pemotongan tunjangan yang akan diterima sesuai dengan presentasi penilaian disiplin kerja masing-masing pegawa negeri sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado. Hukuman ini dilakukan sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 dan perlu dilakukan agar adanya bahan evaluasi dan efek jerah bagi setiap pegawai negeri sipil agar dapat bekerja dengan disiplin.

3.2 Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Disiplin Yang Dilakukan PNS Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado

1. Kurangnya Pemahaman Terhadap Peraturan Disiplin Yang Berlaku

Faktor kurangnya pemahan terhadap peraturan ini sering kali terjadi dikarenakan tidak adanya kesadaran dan kurangnya literasi para pegawai yang menyebabkan kurangnya pemahan terhadap aturan yang berlaku. Penyebab terjadinya faktor ini adalah karena para pegawai negeri sipil terlalu memfokuskan diri dan memprioritaskan pekerjaan serta tugas utama mereka di kantor, sehingga tidak terlalu memperdulikan peraturan yang berlaku dan adanya sikap apatis, dan mengabaikan aturan yang dikeluarkan pemerintah. Hal ini juga didukung dari kurang literasi para pegawai serta tidak adanya sosialisi yang dilakukan mengenai setiap peraturan pemerintah terbaru yang dikeluarkan.

2. Lokasi Dan Jarak Ke Kantor

Hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan penulis, lokasi kantor terletak hampir di pinggiran kota Manado yang dekat dengan pusat perkantoran Provinsi Sulawesi Utara dan pasar tradisional, dimana untuk perjalanan ke kantor para pegawai harus melalui titik-titik kemacetan yang ada di Kota Manado. Jarak kekantor yang lumayan jauh dan lokasi kantor yang dekat dengan pusat perkantoran dan kompleks sekolah serta berada di atas pasar tradisional dimana para pegawai harus melewati tempat dan titik kemacetan yang ada di Kota Manado.

3. Turunnya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung

motivasi kerja seorang pegawai sangat berpengaruh atas tindakan dan pemikiran setiap pegawai yang dapat menimbulkan terjadinya pelanggaran disiplin. Jika memiliki motivasi kerja yang baik pasti akan berupaya untuk datang kantor tidak terlambat. Berdasarkan hasil observasi yang penulis dapati juga bahwa lingkungan kerja di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado ini terbilang belum dapat memberikan motivasi kerja yang baik bagi setiap pegawai, dikarenakan banyaknya pegawai yang sudah lanjut usia yang mendekati masa pensiun dan pegawai yang sudah memiliki keluarga sehingga sibuk dengan urusan pribadinya masing-masing. Dan juga, hampir sebagian bidang pekerjaan di dinas ini merupakan bidang yang berkaitan dengan lapangan atau turun langsung ke masyarakat, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pekerjaan atau tugas yang berada di luar kantor sehingga membuat keadaan dan lingkungan kantor yang sepi. Hal ini membuat penyebab terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan para pegawai semakin besar.

4. Kepribadian Dan Perilaku Pegawai

faktor paling awal pemicu terjadinya pelanggaran yang dilakukan para pegawai yaitu adalah kepribadian dan perilaku pegawai itu sendiri, dimana perilaku seseorang sulit untuk diubah jika dari sananya perilaku dan kepribadian para pegawai yang tidak disiplin dan sudah menjadi kebiasaan.

3.3 Upaya Mengatasi Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Disiplin PNS

1. Upaya dalam Mengatasi Faktor Kurangnya Pemahaman Terhadap Peraturan

Upaya dalam mengatasi dan mencegah faktor ini terjadi dapat dilakukan dengan adanya pemberian sosialasi dan mengingatkan terus-menerus kepada para pegawai, pejabat dan pimpinan harus menjadi motor penggerak awal dalam hal pemberian sosialisasi dan tidak berhenti untuk selalu mengingatkan kepada para pegawainya serta untuk sesama pegawai saling mengingatkan dan berbagi ilmu serta pengetahuan tentang aturan yang ada.

Pejabat dan pimpinan selalu berusaha untuk memberikan sosialisasi baik itu secara formal maupun dengan cara mengingatkan secara terus menerus lewat apel pagi melalui penyampaian apel yang selalu diselipkan materi untuk mengingatkan para pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado untuk tidak melanggar aturan disiplin pegawai dan selalu dapat mengingat konsekuensi yang akan diterima serta dampaknya jika melakukan pelanggaran disiplin baik itu berat, sedang maupun pelanggaran kecil sekali pun pasti memiliki dampak. Hal ini dilakukan agar supaya yang kurang paham, akan paham dengan cara mengingatkan secara terus menerus lewat apel pagi yang setiap harinya dilakukan tanpa harus menunggu sosialisasi secara formal.

2. Upaya Dalam Mengatasi Faktor Lokasi dan Jarak Kantor

Seperti pada upaya yang pertama, dalam upaya untuk mengatasi dan mencegah terjadinya faktor yang kedua ini, harus dilakukannya peringatan dan sebagai pimpinan untuk selalu mengingatkan kepada para pegawainya untuk mempersiapkan diri lebih awal kepada semua pegawai agar tidak terlambat datang ke kantor. Peringatan ini ditujukan kepada semua pegawai dan khususnya bagi pegawai yang harus menempuh jarak yang cukup jauh dari rumah ke kantor.

Upaya seorang pimpinan yang selalu mengingatkan para pegawainya untuk mempersiapkan diri lebih awal jika memiliki kendala dengan jarak dan lokasi kantor, tidak hanya mengingatkan tetapi juga menjadi contoh yang baik kepada pegawainya. Dalam mengatasi faktor ini memang harus diberikan peringatan serta pengingat agar para pegawai selalu memiliki kesadaran bahwa jarak dan lokasi kantor tidak menjadi alasan untuk datang terlambat ke kantor dan melakukan tindakan pelanggaran disiplin lainnya. Tidak hanya sebatas peringatan dan pengingat juga, para pimpinan dan pejabat harus menjadi contoh yang baik secara langsung dan memperlihatkan bahwa pimpinan dan pejabat juga datang lebih awal dan berupaya untuk tidak melanggar aturan disiplin yang ada karena sama-sama berstatus pegawai negeri sipil.

3. Upaya Dalam Mengatasi Mengatasi Faktor Turunya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Yang Tidak Mendukung

Dalam mengatasi faktor ini terjadi dapat dengan melakukan adanya pendekatan yang baik antara pimpinan dengan para pegawai dan sesama pegawai untuk saling memberikan dukungan dan perhatian kepada para pegawai yang motivasi kerjanya mulai turun agar para pegawai tidak melakukan tindakan yang dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin. Dengan adanya saling memberikan dukungan maka motivasi kerja para pegawai mulai tumbuh kembali dan lingkungan kerja yang semulanya tidak mendukung dapat menjadi lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Pemberian motivasi bukan hanya sebatas dengan memberikan reward dalm bentuk fisik atau hal lainnya yang bersifat duniawi, tetapi juga dapat dilakukan dengan cara pendekatan rohani

yang sebenarnya bisa lebih efektif dan positif bagi para pegawai yang rata-rata usianya mendekati usia pensiun. Hal ini dapat lebih memberikan efek yang baik dari segi usia yang dapat diterima bagi para pegawai.

4. Upaya Dalam Mengatasi Faktor Kepribadian dan Perilaku Pegawai

Dalam mengatasi faktor ini dengan cara yaitu memberikan sanksi dan teguran yang keras dan tegas kepada para pegawai yang melanggar yang dikarenakan kepribadian dan perilakunya yang sulit untuk berubah atau kebiasaannya memang menyepelekan sesuatu yang berkaitan dengan disiplin. Hal ini wajar dilakukan secara tegas dan keras karena faktor ini berasal dari dalam diri para pegawai sendiri dan dilakukan secara sadar.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa pelanggaran disiplin seperti keterlambatan, pulang sebelum waktunya, dan ketidakhadiran tanpa keterangan masih sering terjadi di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, khususnya di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado. Faktor penyebabnya terbagi menjadi dua kategori utama, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kebiasaan pribadi pegawai, rendahnya kesadaran terhadap peraturan, serta lemahnya komitmen terhadap tanggung jawab kerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kondisi kerja lapangan yang menyulitkan pengawasan langsung serta lemahnya kontrol dari pimpinan. Upaya penegakan disiplin dilakukan melalui pemotongan tunjangan, pemberian teguran, sosialisasi rutin, serta pendekatan persuasif yang dilakukan oleh pimpinan. Temuan ini dianalisis menggunakan pendekatan tiga dimensi disiplin menurut Sutrisno dalam Hamali (2018), yaitu perilaku, imbalan, dan hukuman.

Temuan ini jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya kesamaan dalam tantangan penerapan sistem presensi digital, namun juga menunjukkan perbedaan signifikan dari sisi konteks kelembagaan, teknologi yang digunakan, serta pendekatan manajerial yang diterapkan. Sehingga dapat memberikan mengenai temuan utama dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Bahri, Basalamah, Kamse, dan Bijang (2018) yang menunjukkan temuan utama dari studi ini adalah bahwa Islamic leadership memiliki pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja dibandingkan kompetensi dan kompensasi. Kepemimpinan yang menjunjung nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan keteladanan terbukti lebih efektif dalam membentuk perilaku disiplin yang konsisten. Selain itu, kompetensi yang tinggi dan kompensasi yang sesuai juga memperkuat komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Salsabilla et al. (2022) di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya, dalam studi tersebut ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai baik intrinsik maupun ekstrinsik berkorelasi positif dengan kedisiplinan kerja. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk mematuhi aturan dan meningkatkan kinerja mereka secara sukarela tanpa harus menunggu tekanan dari sistem pengawasan. Penelitian ini memberi gambaran bahwa memperbaiki disiplin pegawai tidak cukup dengan menegakkan aturan semata, tetapi juga memerlukan pendekatan yang memperkuat komitmen dan kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, Penelitian Linda, Astuti, dan Wijaya, (2019) temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan dan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori bahwa disiplin berperan dalam menciptakan keteraturan dan konsistensi kerja, sedangkan kecerdasan emosional mendukung kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, membangun hubungan kerja yang baik, dan menyelesaikan konflik secara efektif. Penelitian ini memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga perilaku dan psikologis karyawan.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Temuan menarik dalam penelitian ini adalah bahwa meskipun regulasi mengenai disiplin PNS seperti PP No. 94 Tahun 2021 telah diterapkan dan diketahui oleh sebagian besar pegawai, pelanggaran disiplin tetap terjadi secara berulang. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pemahaman terhadap aturan dan implementasi perilaku disiplin dalam keseharian kerja. Fenomena ini memperkuat argumen bahwa pengetahuan regulasi tidak selalu berbanding lurus dengan kepatuhan terhadap regulasi, terutama dalam konteks birokrasi daerah yang kompleks.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa penegakan disiplin yang hanya bersifat administratif seperti pemotongan tunjangan atau pemberian teguran tidak cukup efektif apabila tidak diimbangi dengan pembinaan karakter dan budaya kerja yang kuat. Pegawai yang terbiasa melakukan pelanggaran cenderung menganggap sanksi tersebut sebagai rutinitas, bukan sebagai bentuk peringatan serius. Hal ini memperlihatkan pentingnya pendekatan yang lebih persuasif, edukatif, dan integratif dalam membentuk kedisiplinan.Temuan lain yang patut diperhatikan adalah pengaruh kondisi lapangan kerja terhadap tingkat disiplin pegawai. Beberapa pegawai yang bertugas di lapangan mengaku mengalami kesulitan untuk hadir tepat waktu atau pulang sesuai ketentuan karena tantangan geografis, keterbatasan sarana, dan beban kerja yang tidak terdistribusi merata.

Ini menjadi indikator bahwa kebijakan disiplin perlu disesuaikan dengan kondisi operasional masing-masing unit kerja, bukan hanya diterapkan secara seragam.Akhirnya, peran kepemimpinan di tingkat struktural terbukti sangat menentukan dalam menciptakan budaya disiplin. Pimpinan yang secara aktif memberikan keteladanan, membangun komunikasi terbuka, serta memberikan penghargaan dan pembinaan secara proporsional, mampu menciptakan iklim kerja yang lebih tertib dan profesional.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado masih menghadapi berbagai tantangan, meskipun telah terdapat regulasi yang jelas seperti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Berdasarkan tiga dimensi kedisiplinan menurut teori Sutrisno dalam Hamali (2018)—yaitu perilaku, imbalan, dan hukuman—implementasi aturan disiplin secara umum telah berjalan, namun belum sepenuhnya efektif. Faktor penyebab pelanggaran disiplin bersifat internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebiasaan pribadi pegawai, rendahnya kesadaran terhadap peraturan, serta kurangnya komitmen terhadap tugas. Faktor eksternal mencakup kondisi geografis kerja lapangan dan lemahnya pengawasan langsung. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin mencakup pemotongan tunjangan, pendekatan persuasif, serta sosialisasi aturan secara rutin oleh pimpinan. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa disiplin PNS tidak hanya dapat ditegakkan melalui pendekatan administratif, tetapi juga memerlukan pendekatan budaya organisasi, keteladanan pimpinan, dan penguatan karakter pegawai. Penegakan disiplin perlu dilakukan secara berkelanjutan, konsisten, dan adaptif terhadap kondisi operasional di lapangan, guna membangun budaya kerja yang profesional, bertanggung jawab, dan berintegritas di lingkungan pemerintahan daerah.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) saja yaitu pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Diharapkan dapat memperluas cakupan dengan membandingkan beberapa instansi pemerintah daerah di berbagai wilayah untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Penggunaan pendekatan kuantitatif atau mixed methods juga direkomendasikan guna mengukur korelasi antara variabel-variabel penyebab dan tingkat pelanggaran disiplin, serta menilai efektivitas kebijakan disiplin secara statistik. Selain itu, kajian

terhadap peran budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam membentuk disiplin kerja perlu diteliti lebih mendalam untuk mendukung pembentukan birokrasi yang profesional dan berintegritas.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan tulisan ini. Terutama untuk Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan serta para informan. Terima kasih juga kepada dosen pembimbing atas arahan dan masukan yang diberikan kepada penulis. Tidak lupa kepada orang tua, keluarga serta rekan dan orang terdekat yang memberikan dukungan moral dan materi serta semangat. Semoga tulisan ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan serta keilmuan khususnya tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Aep Saefullah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Desa Kadugede Kecamatan Kadugede Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*.

Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of Islamic leadership, competence and compensation on work discipline and teacher performance of Madrasah Aliyah in Makassar City. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *7*(12), 137–143. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059867186&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=911dbedc03e3eda8d7e783f9d936d9f9&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28dicipline+work%29&sl=29&sessionSearchId=911dbedc03e3eda8d7e783f9d936d9f9&relpos=2

Bungin, B. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metode dan bentuk-bentuk pengumpulan data*. Jakarta: Kencana.

Dewi, M. B. K., Aulia, M. R., Adiyatma, S. E., & Sulistianingsih, D. (2021). Tingkat kepatuhan disiplin PNS oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pemalang. *Indonesian State Law Review*, *4*(1), 33–42. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85214431087&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28disiplin+AND+pegawai%29 https://doi.org/10.15294/islrev.v4i1.49180

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT Buku Seru.

Linda, D. R., Astuti, P., & Wijaya, S. (2024). The relationship between discipline and emotional intelligence towards employee performance. *Journal of Administrative Knowledge and Innovation*, *7*(2), 12-16. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85161615816&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28disiplin+AND+pegawai%29&sessionSearchId=b3d7a1df2a932a7b1500f93b6ae2fb4c&relpos=2 https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.12-16

Maspupah, N. (2020). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Moleong, L. J. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nurdin, H. (2022). *Manajemen SDM Sektor Publik: Strategi Meningkatkan Kinerja Birokrasi*. Bandung: Institut Pemerintahan Dalam Negeri Press.

Prayitno, H. (2021). *Administrasi Publik dan Reformasi Birokrasi*. Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Prayitno, H. (2021). Makalah Seminar Nasional IPDN: *Peningkatan Kinerja Birokrasi Melalui Penguatan SDM Aparatur*. Jatinangor: IPDN.

Salsabilla, N., Puspitasari, P., Haqi, D. N., Rofiq, A., & Wulandari, R. D. (2022). Analysis of work motivation and work discipline of employees at Wiyung Sejahtera Hospital Surabaya.

Indonesian Journal of Public Health, *17*(1), 95–105. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.085151849257&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28dicipline+work%29 https://doi.org/10.20473/ijph.v17i1.2022.95-105

Sembodo, S. P. (2020). Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *Munaddhomah*, *1*(1), 65–74. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.33

Simangunsong, F. (2017*). Metodologi Penelitian Pemerintahan.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suradinata, E. (2018). *Etika Pemerintahan dan Reformasi Birokrasi*. Jatinangor: Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Waluyo, K. G. (2022, November 24). *Seputar disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021*. KPPN Manokwari, Ditjen Perbendaharaan Kemenkeu RI. https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/artikel/3029-seputar-disiplin pegawai-negeri-sipil-berdasarkan-pp-no-94-tahun-2022.html