



**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN**

Winda Ariyanti¹, Ni Made Musiyani Anjasmari², Ramona Handayani³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail : wariyanti910@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, fenomena masalah seperti pegawai yang tidak tepat waktu, pelanggaran seperti merokok sembarangan, dan kurangnya kesadaran ASN tentang pentingnya disiplin kerja dapat menghambat keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan 11 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan cukup baik, dengan 5 indikator yang cukup baik dan 6 indikator yang baik. Namun, masih terdapat faktor-faktor yang menghambat seperti ketidaktepatan waktu pegawai, kurangnya sanksi yang tegas, dan kurangnya kesadaran ASN. Oleh karena itu, disarankan kepada Ketua DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk meningkatkan ketegasan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, serta untuk meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pegawai, Sekretariat DPRD

ABSTRACT

Work discipline is the key to an organization's success in achieving its goals. However, problem phenomena such as unpunctual employees, violations such as smoking carelessly, and lack of awareness of civil servants about the importance of work discipline can hinder organizational success. This study aims to analyze the work discipline of employees in the DPRD Secretariat of Hulu Sungai Selatan Regency and the factors that influence it. The research method used was qualitative descriptive research with 11 respondents. Data collection techniques use observation, interviews, and documentation with data analysis through data reduction, data presentation, and conclusions. The results showed that work discipline in the DPRD Secretariat of Hulu Sungai Selatan Regency was quite good, with 5 indicators that were quite good and 6 indicators that were good. However, there are still inhibiting factors such as employee inaccuracy, lack of strict sanctions, and lack of awareness of civil servants. Therefore, it is recommended to the Chairman of the Hulu Sungai Selatan Regency DPRD to increase firmness and sanction employees who violate the rules, as well as to raise awareness of the importance of work discipline.

Keywords : Work Discipline, Employee, DPRD Secretariat



PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tujuan nasional, pegawai negeri yang ketaatan dan kesadaran tinggi terhadap Pancasila, UUD 1945, bermental baik, dan berakhlak mulia diperlukan sebagai elemen penting dalam peranan organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai, Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan perhatian serius. Kedisiplinan pegawai juga harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, dan tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Undang-undang, seperti UU no. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, PP nomor 42 tahun 2004 tentang kode etik PNS, dan PP no. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, menjadi pedoman dalam penegakan kedisiplinan. Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan, disiplin kerja pegawai, terutama terkait jam kerja, harus diperhatikan. Karyawan harus mematuhi jam kerja dan menggunakan waktu kerja dengan maksimal. Selain itu, tanggung jawab dan penyelesaian tugas yang diberikan juga penting. Ketegasan pimpinan dalam mendisiplinkan pegawai juga penting, tapi tidak mudah mengingat perbedaan sifat pegawai. Pimpinan perlu memberikan pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dan menerapkan sanksi bagi pelanggar aturan. Selain aturan tertulis, ada aturan tidak tertulis yang harus dipahami oleh semua pegawai. Struktur Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan terdiri dari 3 bagian, yaitu Bagian Umum dan Keuangan, Bagian Hukum dan Fasilitasi Penyelenggaraan Administrasi, Aspirasi masyarakat dan pengawasan DPRD, serta Bagian Fasilitasi Pembentukan Legislasi Daerah dan kehumasan DPRD. Pada Bagian Umum dan Keuangan, ditemukan kurangnya disiplin kerja pegawai yang berdampak pada absensi dan kurangnya efektivitas kerja. Diperlukan kebijakan instansi untuk menegakkan disiplin kerja pegawai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah. Keberhasilan dalam menegakkan disiplin kerja akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, terutama di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Disiplin kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan masih rendah. Beberapa masalah yang ditemukan termasuk pegawai yang terlambat datang, pelanggaran seperti merokok sembarangan dan membuat keributan di ruangan, serta beberapa pegawai yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian terdahulu telah dilakukan untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Prastika Meilany (2015) melakukan penelitian ini di PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan di bagian operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di perusahaan tersebut tergolong setuju, yang berarti penerapan disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini berdampak positif pada kinerja mereka (Meilany, 2015). Selanjutnya, Eka Sakti Nur Widiastuti (2016) melakukan penelitian serupa di Badan Pertahanan Nasional Salatiga. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di sana masih belum maksimal. Beberapa indikator seperti keterlambatan datang dan pulang kerja, ketidakhadiran pada apel pagi, ketidaktepatan penggunaan waktu istirahat dan jam kerja, serta pelanggaran dalam berpakaian dinas dan penyelesaian target kerja, semuanya belum memenuhi standar yang ditetapkan (Widiastuti, 2016).

Kedisiplinan adalah faktor penting dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Tanpa disiplin yang baik, hasil optimal sulit dicapai. Disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas,

mendorong gairah kerja, dan mencapai tujuan perusahaan. Manajer memastikan bawahannya memiliki disiplin yang baik. Menurut Edy Sutrisno (2020:97) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma. (Sutrisno, 2020)

Menurut Sutrisno, indikator disiplin kerja terbagi menjadi 4 dimensi. Dimensi pertama adalah taat terhadap aturan waktu, yang meliputi jam masuk, jam istirahat, jam pulang, dan kehadiran. Indikator-indikator dalam taat terhadap aturan waktu ini mencakup jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, dan kehadiran yang dapat diukur melalui absensi. Dimensi kedua adalah taat terhadap peraturan dasar, yang meliputi berpakaian, sopan santun, dan kepatuhan terhadap peraturan instansi. Dimensi ketiga adalah taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi bertingkah laku, tanggung jawab, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. Dimensi terakhir adalah taat terhadap aturan lainnya, yang meliputi norma-norma yang berlaku di instansi.

Pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam sebuah organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Mereka bisa tetap atau tidak tetap bekerja sesuai dengan kesepakatan, dan mereka mendapatkan gaji setiap bulan. Pegawai melaksanakan pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Beberapa orang yang tidak termasuk dalam definisi pegawai adalah anak-anak di bawah usia 14 tahun, mereka yang masih bersekolah penuh waktu, orang lanjut usia yang tidak mampu bekerja, dan orang yang menganggur. (Sutrisno, 2016)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data diambil secara *Purposive Sampling* dengan tujuan agar mampu menjawab permasalahan penelitian dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian dengan jumlah 11 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi menggunakan analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan Uji kredibilitas data adalah pemanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, menggunakan bahan referensi dan analisis kasus negatif (Sugiyono, 2016).

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Taat terhadap Aturan Waktu

Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan diwajibkan untuk masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan oleh PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai patuh terhadap jam kerja, masih ada yang datang terlambat atau bahkan tidak memberikan keterangan. Tingkat absensi dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai. Jam istirahat di kantor tersebut sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, tetapi beberapa pegawai masih belum mematuhi ketentuan tersebut. Tingkat absensi dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Penggunaan waktu yang efektif dan sesuai aturan dapat membantu mencapai target kerja dan menghindari pemborosan waktu. Meskipun sebagian besar pegawai sudah disiplin dalam pulang kerja, masih ada beberapa yang tidak tepat waktu. Penting bagi organisasi untuk menciptakan aturan yang diikuti oleh semua pegawai untuk memastikan tingkat disiplin yang tinggi. Tingkat absensi dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja. Kehadiran para pegawai juga penting untuk mengukur tingkat



kedisiplinan. Meskipun kehadiran di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan cukup baik, masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam mengabsen kehadiran. Tingkat absensi dapat menjadi indikator kehadiran dan tingkat disiplin. Organisasi yang baik harus menciptakan aturan yang diikuti oleh seluruh karyawan, termasuk jam masuk kerja.

Taat terhadap Peraturan Dasar

Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan patuh terhadap peraturan berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 11 tahun 2020. Pakaian dinas digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan, pengawasan, estetika, motivasi kerja, kewibawaan, keseragaman, dan identitas ASN. Pegawai di kantor ini juga menunjukkan sopan santun, keramahan, saling bantu, dan memiliki sikap yang baik seperti yang ditunjukkan dalam observasi dan wawancara.

Mereka patuh pada aturan berpakaian dan bertingkah laku di tempat kerja. Kepatuhan ini dipengaruhi oleh kesadaran dan motivasi pegawai. Meskipun ada beberapa oknum yang tidak patuh secara keseluruhan, mereka akan dievaluasi oleh atasan saat apel pagi. Kepatuhan ini juga berlaku dalam melaksanakan tugas dan mematuhi peraturan lainnya.

Taat terhadap Peraturan Perilaku dalam Pekerjaan

Perilaku ASN yang melanggar peraturan kerap terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Beberapa contoh termasuk merokok sembarangan, berpakaian berlebihan, serta mengganggu pekerjaan pegawai lain. Dalam hasil observasi menunjukkan adanya kurangnya penyesuaian diri dengan aturan, mungkin karena kurangnya teguran atau sanksi. Oleh karena itu, penting bagi ASN untuk menjaga disiplin sebagai tanggung jawab mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban, serta mempertahankan kepercayaan masyarakat. Motivasi yang lebih tinggi dan peningkatan kesadaran akan pentingnya disiplin dapat meningkatkan hasil kerja. Dalam hal ini, beberapa pegawai perlu bantuan dari pegawai junior terkait penggunaan komputer, menunjukkan ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan pendidikan terakhir. Secara keseluruhan, penilaian terhadap pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan cukup baik, namun penempatan yang tidak sesuai dapat merusak teori perilaku kerja ASN yang diharapkan.

Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan mengenai tindakan yang diizinkan dan yang tidak diizinkan oleh pegawai dalam organisasi tersebut dan sejenisnya. Norma dan peraturan hukum adalah ketentuan, tatanan, atau kaidah yang digunakan sebagai panduan bagi pemerintah, masyarakat, atau sebagai ukuran untuk menilai atau membandingkan sesuatu. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang berisi norma hukum yang berlaku secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan cenderung mematuhi norma yang berlaku, namun masih ada beberapa yang melanggar aturan tanpa konsekuensi yang tegas. Kehadiran yang terlambat juga masih sering terjadi tanpa penindakan yang cukup.

Faktor penghambat disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah ketidaktepatan waktu karena faktor internal seperti jarak rumah dengan kantor yang jauh, mengantar anak sekolah, atau masalah di jalan. Selain itu, kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas kepada pegawai disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak tegas, yang membuat pegawai tetap melakukan pelanggaran. Kesadaran ASN tentang pentingnya disiplin kerja juga kurang, karena individu belum sepenuhnya menyadari pentingnya disiplin kerja. Di sisi lain, terdapat faktor pendukung seperti jam istirahat dan pulang kerja yang sesuai dengan peraturan, berpakaian sopan sesuai dengan aturan, sikap sopan dan santun terhadap



atasan dan sesama pegawai, ketaatan terhadap atasan, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

SIMPULAN

Disiplin kerja adalah hal yang penting untuk mencapai keberhasilan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Terdapat empat dimensi disiplin kerja yaitu aturan waktu, peraturan dasar, perilaku dalam pekerjaan, dan aturan lainnya. *Pertama*, aturan waktu menjadi indikator disiplin kerja. Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan harus masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan. Meskipun sebagian besar pegawai mematuhi jam kerja, masih ada yang datang terlambat atau bahkan tidak memberikan keterangan. Tingkat absensi dapat digunakan sebagai tolak ukur kedisiplinan pegawai. *Kedua*, peraturan dasar juga penting dalam menciptakan disiplin kerja. Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan patuh terhadap peraturan berpakaian dan bertingkah laku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini dipengaruhi oleh kesadaran dan motivasi pegawai. Meskipun ada beberapa pelanggaran, mereka akan dievaluasi oleh atasan saat apel pagi. *Ketiga*, perilaku dalam pekerjaan juga menjadi faktor disiplin kerja. Perilaku kerja ASN mencakup orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan. Meskipun sebagian besar pegawai bertanggung jawab dalam tugas mereka, masih ada beberapa yang melanggar aturan seperti merokok sembarangan dan mengganggu pekerjaan pegawai lain. *Keempat*, adanya peraturan lainnya yang harus diikuti. Norma dan peraturan hukum menjadi panduan bagi pegawai dalam organisasi tersebut. Meskipun sebagian besar pegawai mematuhi norma yang berlaku, masih ada yang melanggar aturan tanpa konsekuensi yang tegas.

Keseluruhan, disiplin kerja sangat penting dalam mencapai keberhasilan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Pegawai harus mematuhi aturan waktu, peraturan dasar, perilaku dalam pekerjaan, dan peraturan lainnya. Tingkat absensi dan pengawasan yang efektif dapat digunakan sebagai tolak ukur kedisiplinan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Meilany, P. (2015) *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada bagian Operasional PT. Indah Logistik cargo cabang Pekanbaru*.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Sugiyono (2016) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sutrisno, E. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Widiastuti, E.S.N. (2016) *Disiplin Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Salatriga*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.