



# Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang

Rizki Dwi Cahyono<sup>1\*</sup>, Niki Puspita Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

Alamat Kampus: Jl Raya Mojosari No. 2, Jatrejoyoso, Kec. Kepanjen, Kab. Malang, Jawa Timur

Korespondensi penulis: [rizkidc02102000@gmail.com](mailto:rizkidc02102000@gmail.com)

**Abstract.** *The study aims to determine the condition of discipline and efforts to enforce discipline, such as discipline in work attendance, complying with all regulations in work procedures, obeying superiors, being aware of all work and having a sense of responsibility. The type of research applied in this study is an analysis using a descriptive method that relies on a qualitative approach. Data collection techniques are carried out through observation and interviews. For the research subjects interviewed for data collection, they are employees of the Malang Regency DPRD Secretariat. The data analysis technique used is the Miles & Huberman method, which involves data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that work discipline is very important to support employee success. The purpose of the work needs to be in line with the plan, both in terms of discipline in work attendance, complying with regulations in work procedures, obeying superiors, being aware of all work and having a sense of responsibility. The work discipline of state civil servants at the Malang Regency DPRD Secretariat shows quite good results, although there are still some violations of work discipline that occur, therefore work discipline must still be improved.*

**Keywords:** *Discipline Work, DPRD Secretariat, Employees*

**Abstrak.** Penelitian bertujuan untuk mengetahui kondisi disiplin dan usaha untuk menegakkan disiplin, Seperti, disiplin pada kehadiran kerja, mematuhi segala peraturan dalam tata cara kerja, taat pada atasan, sadar dalam segala pekerjaan serta memiliki rasa tanggung jawab. Jenis penelitian yang diterapkan didalam kajian ini merupakan analisis dengan menggunakan metode deskriptif yang mengandalkan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Untuk subjek penelitian yang diwawancarai guna pengumpulan data, merupakan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Miles & Huberman, yang melibatkan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja sangat penting untuk mendukung keberhasilan pegawai. Tujuan dari pekerjaan perlu sejalan dengan rencana, baik dalam hal disiplin pada kehadiran kerja, mematuhi peraturan dalam tata cara kerja, taat pada atasan, sadar dalam segala pekerjaan serta memiliki rasa tanggung jawab. Disiplin kerja aparatur sipil negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa pelanggaran disiplin kerja yang terjadi, maka dari itu disiplin kerja tetap harus ditingkatkan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Sekretariat DPRD, Pegawai

## 1. LATAR BELAKANG

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Tanpa adanya disiplin, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai menaati peraturan, prosedur, dan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja. Menurut Nola et al., (2023) Disiplin kerja merupakan usaha untuk menghargai dan mematuhi pedoman serta aturan yang telah ditentukan dengan yang sudah dirumuskan sesuai dengan norma dan siap untuk dihormati sesuai dengan ketentuannya. Disiplin kerja dapat diartikan sikap teratur atau tertib dari individu atau sekelompok orang untuk

mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi. Mereka bersedia untuk melaksanakan aturan tersebut, baik yang tertulis maupun yang tidak, dapat terlihat melalui tindakan dan perilaku mereka. Dalam konteks organisasi pemerintah maupun swasta, disiplin kerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai kinerja sumber daya manusia. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga etika dan integritas dalam bekerja. Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, pelayanan publik, dan citra organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat beragam, mulai dari lingkungan kerja, sistem penghargaan, sanksi, hingga motivasi individu. Bagi *Arnisah & Siregar (2022)* Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi keteladanan dari pemimpin dalam organisasi memiliki ketergantungan pada sosok yang dijadikan contoh bagi anggota yang lain, monitoring berkala, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, tujuan dan kemampuan. Berbeda halnya dengan pendapat *Silitonga & Faddila (2023)* Faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain besar kecilnya kompensasi yang diberikan, ada keteladanan yang ditunjukkan oleh pemimpin, ada kontrol yang dilakukan oleh pemimpin, terdapat perhatian terhadap pegawai, keberanian dari pemimpin dalam mengambil langkah, adanya pedoman yang jelas sebagai acuan, serta terbentuknya perilaku yang mendukung penerapan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, memahami bagaimana perilaku disiplin dibentuk dan dipertahankan di lingkungan kerja sangat penting bagi pengembangan organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya ditentukan oleh aturan formal, tetapi juga dengan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Misalnya, budaya kerja yang menghargai ketepatan waktu dan tanggung jawab akan mendorong pegawai untuk lebih disiplin. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh *Assa & Dachi (2023)* peraturan tidak formal yang harus dilaksanakan seperti berpakaian sesuai dengan aturan, gaya kepemimpinan sesuai perkataan dengan tindakan, dan tidak bermalasan-malasan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai tersebut terbentuk dan diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari.

Disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Malang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, ketentuan kedisiplinan, dan prosedur operasi standar (SOP) yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, pegawai diharapkan mampu mempertahankan komitmen untuk senantiasa bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya pelanggaran-

pelanggaran yang mungkin dilakukan, serta memiliki rasa kewajiban terhadap tanggung jawab yang diberikan, tentunya kualitas kerja juga akan semakin meningkat (Husain and Santoso 2022). Pelanggaran disiplin akan dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau ketentuan internal yang berlaku di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.

Saat melakukan penelitian, peneliti melakukan pengamatan dan menemukan beberapa pegawai masih melakukan pelanggaran disiplin. Ini seperti contoh belum datang saat jam kerja dan belum kembali saat jam istirahat telah selesai. Memberikan bukti bahwa masih kurangnya rasa disiplin kerja yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. Meskipun pelanggaran tersebut hanya dilakukan sebagian kecil dari pegawai, selebihnya mentaati peraturan yang berlaku.

Dari apa yang dilihat, maka peneliti memutuskan menggunakan pendekatan kualitatif, karena pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang tepat untuk menggali secara mendalam dinamika disiplin kerja pegawai. Melalui wawancara dan observasi, peneliti dapat memahami persepsi, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi pegawai dalam menjaga kedisiplinan mereka sehari-hari. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menangkap konteks sosial dan budaya yang mendasari perilaku disiplin kerja. Penelitian ini berfokus pada studi kualitatif tentang disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran holistik tentang disiplin kerja dari sudut pandang pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas penelitian bertujuan untuk memahami kondisi disiplin kerja pegawai, tingkat kehadiran pegawai, tata cara kerja pegawai, ketaatan pada pimpinan, kesadaran dalam bekerja, serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang.

## 2. KAJIAN TEORITIS.

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja menurut *Newstrom & Davis* (1985) Merupakan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang ada dalam organisasi, dilaksanakan dengan kesadaran dan keinginan sendiri, bukan sebagai akibat dari tekanan atau ancaman hukuman. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan (Ariyanti 2024). Oleh karena itu, semua organisasi perlu menerapkan kebijakan disiplin terhadap pegawai dalam lingkungan kerja. Bagi pegawai, disiplin adalah salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab *Nawir et al.*, (2024). Secara umum, disiplin seseorang dapat dilihat melalui tindakan orang tersebut saat melaksanakan tanggung jawabnya. Lebih jauh, disiplin mencakup aspek sikap yang berkaitan dengan mental seseorang.

Adapun beberapa pengertian dari disiplin kerja menurut para ahli, *Nola et al.*, (2023) Disiplin kerja merupakan usaha untuk menghargai dan mematuhi pedoman serta aturan yang telah ditentukan dengan yang sudah dirumuskan sesuai dengan norma dan siap untuk dihormati sesuai dengan ketentuannya. Disiplin adalah salah satu elemen dalam pengembangan potensi individu, disiplin dalam kerja ini memiliki peran penting bagi pegawai dalam meningkatkan produktivitas mereka, supaya pegawai tetap menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut *Ence* (2023) Disiplin kerja adalah perilaku yang diterapkan oleh manajemen pemimpin dengan tujuan untuk mendorong setiap pegawai atau anggota dari organisasi agar memenuhi standar yang ditetapkan sejalan dengan aturan jam kerja, dengan harapan dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik dari pegawai, maka layanan yang diberikan kepada masyarakat serta yang diterima dapat menjadi lebih efektif dan terjamin.

Selain itu pendapat dari *Utama* (2021) Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu cara untuk mengontrol diri pegawai serta melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan memperlihatkan seberapa serius tim dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang efektif berkaitan dengan seberapa besar rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diembannya. Sedangkan menurut *Asfar & Anggraeni* (2020) Mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk melaksanakan tugas dengan memaksimalkan keahlian yang dimiliki terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan seseorang dalam menaati segala ketentuan, peraturan, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tempatnya bekerja. Secara sederhana, disiplin kerja berarti bagaimana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran, tepat waktu, tertib, dan konsisten, tanpa harus terus-menerus diawasi.

### **Pentingnya Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah landasan utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena peningkatan disiplin pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dapat diraih. Tanpa adanya disiplin yang memadai dari pegawai, akan sulit bagi lembaga

pemerintahan untuk meraih hasil yang maksimal (*Mbate'e*, 2020). Dengan memiliki sikap disiplin, seseorang mampu mengatur waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta menaati semua ketentuan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencerminkan komitmen individu terhadap tanggung jawabnya, sekaligus menunjukkan rasa hormat terhadap rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Bila setiap individu bekerja secara teratur dan konsisten, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik. Disiplin juga membantu mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Dengan budaya disiplin yang kuat, organisasi cenderung lebih mampu mencapai target dan berkembang dalam menghadapi persaingan.

Tidak hanya berpengaruh pada aspek teknis, disiplin kerja juga berdampak pada pembentukan karakter profesional. Seseorang yang terbiasa disiplin akan lebih dipercaya, dihargai, dan berpeluang lebih besar untuk mendapatkan peluang karier yang lebih baik. Sikap ini juga menumbuhkan integritas dan etos kerja yang tinggi, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pribadi dan keberhasilan berorganisasi. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat *Taufik & Akip* (2021) yang menjelaskan bahwa manfaat penting disiplin juga berkaitan dengan aktualisasi diri dalam bentuk peraturan yang mengikat. Bertindak sebagai individu yang baik dengan mengatur perilaku selaras dengan peristiwa yang terjadi di setiap kelompok. Seseorang yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya akan selalu tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menunjukkan konsistensi. Oleh karena itu, membangun dan memelihara disiplin kerja merupakan langkah penting yang harus ditanamkan sejak dini. Melalui pelatihan, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil, perusahaan dapat membentuk budaya kerja yang lebih tertib dan produktif. Disiplin kerja bukan sekadar tuntutan, tetapi keharusan untuk mewujudkan visi dan misi bersama.

### **Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut *Terry* dalam buku berjudul ilmu sosial, terapan, administrasi, kebijakan, implementasi *Taufiqurokhman et al.*, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat muncul dari pribadi orang tersebut atau dari perintah orang lain. Dari penjelasan tersebut dibedakan menjadi 2, yaitu: 1) *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang muncul dari dalam diri sendiri berdasarkan kesadaran, kerelaan, dan bukan karena adanya tekanan., dan

2) *Command Discipline*, yaitu sebuah pengendalian yang muncul akibat tekanan, instruksi, serta sanksi yang berkaitan dengan kekuasaan.

Dalam setiap instansi atau organisasi, yang diharapkan adalah jenis disiplin yang berasal dari kesadaran dan kemauan pribadi. Namun, dalam praktiknya, disiplin sering kali muncul akibat ada tekanan dari pihak lain. Agar disiplin dapat terjaga dengan baik, penting untuk melaksanakan kegiatan yang menegakkan disiplin. Kegiatan menegakkan disiplin tersebut sesuai dengan pernyataan *Newstrom & Davis* (1985) Ada tiga langkah yang bisa diambil guna menegakkan kedisiplinan. Yaitu: 1) Disiplin *preventif* merupakan langkah yang diambil oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan disiplin terhadap norma atau peraturan yang ada, 2) Disiplin *korektif* merujuk pada langkah-langkah yang diambil setelah adanya pelanggaran terhadap norma atau aturan yang telah ditetapkan. Upaya ini bertujuan untuk menghindari terjadinya pelanggaran di masa depan. Langkah-langkah tersebut sering kali terlihat dalam bentuk sanksi tertentu yang dikenal sebagai tindakan disipliner, yang dapat berupa peringatan, skorsing, atau pemberhentian, dan 3) Disiplin progresif merupakan pelanggaran disiplin yang dilakukan berulang kali, melibatkan serangkaian hukuman yang semakin berat, dengan tujuan agar individu yang melanggar dapat melakukan perbaikan sebelum diberikan hukuman yang lebih serius.

### **Prinsip Disiplin Kerja**

Prinsip-prinsip disiplin kerja menurut *Heidrajchman* dalam *Noviantari* (2017) Memberikan penjelasan bahwa untuk membentuk pegawai dalam organisasi agar dapat menjalankan tindakan disiplin, terdapat beberapa prinsip yang mendasari pendisiplinan, antara lain adalah sebagai berikut: 1) Pendisiplinan secara pribadi, disiplin ini diterapkan dengan cara tidak mengkritik kesalahan di depan publik, karena jika dilakukan, pegawai bisa merasa terhina dan mungkin mendendam, yang bisa berujung pada balas dendam yang merugikan organisasi, 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun, disiplin ini dilakukan dengan tidak mengoreksi kesalahan di hadapan orang lain, sehingga pegawai yang bersangkutan tidak akan merasa tertekan atau sakit hati, dan 3) Keadilan dalam pendisiplinan, proses disiplin dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, di mana setiap individu yang melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin yang setara.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang memengaruhi kedisiplinan menurut *Hasibuan* dalam *Sari* (2018) terbagi menjadi beberapa, diantaranya: 1) Tujuan dan kemampuan turut berperan dalam

memengaruhi disiplin kerja pegawai. Sasaran yang hendak dicapai perlu dirumuskan dengan jelas dan ditetapkan secara optimal, serta harus cukup menantang untuk kemampuan pegawai, 2) Teladan dari pemimpin memiliki pengaruh besar dalam menetapkan disiplin pegawai, sebab pemimpin menjadi figur teladan bagi staf di bawahnya. Pemimpin perlu menunjukkan sikap yang positif, memiliki disiplin tinggi, jujur, adil, serta melakukan apa yang dikatakan, 3) Balas jasa atau gaji turut memengaruhi disiplin pegawai sebab balas jasa dapat memberikan kepuasan serta rasa cinta pegawai terhadap perusahaannya. Apabila rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan meningkat, maka disiplin mereka juga akan mengalami perbaikan. Balas jasa memiliki peran krusial dalam membangun kedisiplinan pegawai. Ini berarti semakin besar gaji yang diberikan, makin baik pula tingkat disiplin para pegawai, 4) Keadilan berperan dalam membentuk disiplin pegawai, karena sifat dan ego manusia yang kerap merasa penting serta ingin diperlakukan sejajar dengan orang lain. Keadilan yang menjadi landasan dalam penentuan balas jasa atau sanksi, akan mendorong terciptanya disiplin yang positif di kalangan pegawai, 5) Waskat, atau pengawasan yang ketat, merupakan langkah konkret dan paling ampuh dalam memastikan disiplin pegawai di dalam perusahaan. Dalam konteks waskat, pemimpin harus terlibat secara aktif dan langsung dalam memantau perilaku, etika, sikap, semangat kerja, serta pencapaian kinerja staf di bawahnya. Ini mengisyaratkan bahwa pemimpin harus selalu berada di lokasi kerja untuk dapat mengawasi dan memberikan arahan apabila terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, 6) Sanksi hukuman memiliki peran yang krusial dalam menjaga tata tertib di kalangan pegawai. Dengan penerapan hukuman yang lebih ketat, pegawai akan lebih cenderung untuk tidak melanggar regulasi perusahaan, sehingga sikap dan tindakan yang tidak sesuai norma akan berkurang, 7) Ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil tindakan akan berdampak pada disiplin pegawai di perusahaan. Seorang pemimpin perlu berani serta tegas dalam memberikan hukuman kepada setiap pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditentukan, dan 8) Hubungan kemanusiaan, harmonis dalam hubungan kemanusiaan berkontribusi pada pembentukan disiplin yang positif dalam perusahaan. Hubungan yang sehat, baik vertikal atau horizontal, mencakup *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, serta *Cross Relationship*, sebaiknya berjalan dengan baik. Seorang manajer perlu menciptakan suasana yang harmonis dan menarik antar pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal..

Berbeda dengan sebaliknya, ada faktor-faktor yang menciptakan ketidak disiplinian dalam bekerja. Sesuai dengan *Khaka* dalam *Surito et al.*, (2020) yang mengemukakan

faktor-faktor yang menjadi penyebab ketidak disiplin kerja, sebagai berikut: 1) Kepemimpinan yang tidak efektif atau lemah, fleksibel, kurang memahami, serta dipenuhi rasa curiga, 2) Pengawasan yang kurang memadai karena tidak adanya pengawas yang berkualitas dan berpengetahuan, 3) Praktik kebijakan pembagian kekuasaan merusak semangat tim, 4) Lingkungan kerja yang tidak sehat serta terlihat buruk, 5) Diskriminasi yang terjadi berdasarkan kasta, bahasa, jenis kelamin, warna kulit, keyakinan, dan jabatan dalam proses seleksi, promosi, dan lain-lain, 6) Koordinasi yang tidak tepat, penyerahan wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah. Sistem komunikasi yang kurang efektif, dan 7) Penundaan dalam pemberian kompensasi terkait keluhan dari pegawai.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut *Agustini* dalam *Arfansyah* (2022) mengemukakan bahwa secara umum, terdapat berbagai indikator yang berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai. Beberapa indikator disiplin meliputi hal-hal berikut: 1) Tingkat kehadiran, mencerminkan jumlah pegawai yang hadir untuk menjalankan pekerjaan di perusahaan, yang ditunjukkan oleh rendahnya angka ketidakhadiran, 2) Tata cara kerja, yang merupakan pedoman atau norma yang wajib diikuti oleh setiap anggota organisasi, 3) Ketaatan pada atasan, yaitu melaksanakan arahan dari atasan untuk mencapai hasil yang optimal, 4) Kesadaran dalam bekerja, yaitu sikap individu yang dengan senang hati menjalankan tugasnya dengan baik, bukan karena ada paksaan, 5) Rasa tanggung jawab, yaitu kesiapan pegawai dalam bertanggungjawab atas pekerjaannya, alat dan fasilitas yang digunakan, serta tingkah laku dalam bekerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, berikut adalah penjelasan tentang penelitian kualitatif deskriptif menurut *Sugiyono* (2019) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme dan diterapkan untuk meneliti keadaan objek yang bersifat alami. Metode deskriptif merupakan teknik yang diterapkan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul dalam kondisi aslinya. Pendekatan dalam penelitian ini diambil karena peneliti ingin menggambarkan dan memperoleh gambaran umum mengenai tempat yang diteliti dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pegawai Sekretariat DPRD

Kabupaten Malang mengenai disiplin kerja dan juga mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan sebagai dasar penyusunan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini dilakukan dengan dua metode, yaitu yang pertama studi lapangan dengan observasi dan wawancara. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lokasi dengan cara mengidentifikasi elemen yang diperlukan dan mendokumentasikan semua yang relevan dengan penelitian. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data yang sangat tepat karena berasal langsung dari informan di lokasi penelitian. Yang kedua, Studi Pustaka, penulis melaksanakan penelitian dengan mempelajari berbagai buku dan mencari referensi dari sejumlah sumber di internet.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Miles & Huberman* dalam *Zulfirman* (2022), yang melibatkan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Reduksi Data yaitu proses penelitian yang dilakukan langsung di lokasi dengan observasi aktivitas di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang dan melakukan wawancara mendalam dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. Penyajian data adalah data yang telah dikelompokkan dan kemudian ditampilkan dalam bentuk narasi dengan maksud untuk menginterpretasikan data secara sistematis. Dan yang terakhir, menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari lokasi yang telah melalui proses reduksi.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

Sesuai dengan hasil dari temuan kajian peneliti tentang disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. Terdapat lima indikator disiplin kerja yang ditemukan, antara lain tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran dalam bekerja, dan rasa tanggung jawab. Peneliti melaksanakan wawancara dengan informan yaitu perwakilan dari DPRD Kabupaten Malang, Pak Ilham Fernanda Priyudatama dengan jabatan Administrasi Kepegawaian yang membahas indikator-indikator berikut

Indikator pertama tingkat kehadiran, peneliti menanyakan tentang bagaimana situasi atau pandangan tentang tingkat kehadiran pada jam kerja pegawai di DPRD Kabupaten Malang dan apakah ada target atau standar yang ditetapkan DPRD untuk disiplin kehadiran di DPRD Kabupaten Malang. Berdasarkan jawaban untuk kehadiran, di DPRD Kabupaten Malang pegawai cukup disiplin. Semua pegawai wajib absensi

menggunakan fingerprint, dan untuk yang dinas luar atau bekerja di luar kantor, juga menggunakan absensi mobile yang berbasis lokasi. Jadi, tetap bisa dipantau, meskipun tidak berada di kantor. Sistem ini bikin data kehadiran jadi akurat dan transparan. Untuk target atau standar kehadiran yang ditentukan. Minimal itu 85% per bulan. Penilaiannya dilihat dari absensi di sistem kinerja harian, nanti atasan langsung yang evaluasi. Dari situ kelihatan apakah pegawai sudah memenuhi target atau belum. Jam kerja juga sudah ditentukan, Senin sampai Kamis masuk jam 08.00, pulang jam 16.00. Hari Jumat masuk jam 07.30, pulang jam 15.00. Absensi dilakukan dua kali sehari, menggunakan fingerprint atau aplikasi dari Kominfo.

Indikator kedua tata cara kerja, peneliti menanyakan tentang seberapa penting disiplin dalam menjalankan tugas sebagai pegawai atau staf di DPRD Kabupaten Malang dan apakah ada pelanggaran disiplin yang pernah terjadi. Seandainya ada, dalam bentuk pelanggaran apa yang terjadi di DPRD Kabupaten Malang. Berdasarkan jawaban disiplin itu penting. Karena kerjanya tidak hanya administratif, tetapi juga berkaitan langsung dengan masyarakat. Harus profesional, dan disiplin itu bagian dari menunjukkan profesionalisme. Kalau pegawai disiplin, kerjaan jadi efisien, efektif, dan juga bisa menjaga kepercayaan publik terhadap DPRD Kabupaten Malang. Untuk pelanggaran disiplin yang pernah terjadi, ada beberapa kali. Pernah ada pegawai yang kehilangan kendaraan dinas, dan karena itu dia kena sanksi pemotongan TPP sebesar 20% selama 3 bulan. Selanjutnya ada juga yang tidak masuk kerja tiga hari berturut-turut tanpa keterangan. Waktu itu sampai pegawai kantor ini monitoring ke rumahnya. Ternyata ada masalah rumah tangga, tetapi tetap, akhirnya terkena SP dua kali, dan karena tidak ada perbaikan, diberhentikan.

Indikator ketiga ketaatan pada atasan, peneliti menanyakan bagaimana memaknai ketaatan terhadap atasan di lingkungan DPRD Kabupaten Malang dan dalam hal apa saja anggota atau staf menaati aturan atasan. Berdasarkan jawaban ketaatan itu bukan hanya soal mengikuti perintah. Tetapi lebih ke komitmen bersama untuk menjalankan fungsi lembaga. Pegawai harus loyal, menjaga etos kerja, dan mendukung supaya tugas-tugas di DPRD ini berjalan lancar. Tetapi, bukan berarti tidak boleh kasih masukan. Kalau ada kebijakan yang kurang tepat, tetap bisa disampaikan, tetapi dengan cara yang baik. Dalam banyak hal pegawai menaati peraturan. Mulai dari datang tepat waktu, selesaikan tugas sesuai deadline, serta patuh sesuai SOP. Dan juga wajib lapor hasil kerja ke atasan. Jadi, segala pekerjaan terekam dan bisa dievaluasi. Kalau tidak taat aturan, akan berdampak ke kinerja dan TPP juga.

Indikator keempat kesadaran dalam bekerja, peneliti menanyakan dalam situasi apa, merasa paling terdorong untuk bekerja secara optimal atas inisiatif pribadi dan bagaimana menjaga semangat kerja meskipun sedang tidak diawasi atau tidak ada tekanan dari pimpinan. Berdasarkan jawaban situasi yang membuat paling semangat waktu ada kegiatan kedewanan. Misalnya ada rapat atau kunjungan kerja, secara langsung inisiatif menyiapkan dokumen, teknis, administrasi, tanpa perintah. Karena seandainya terlambat, bisa mengganggu pekerjaan dewan. Jadi itu dianggap bagian dari tanggung jawab. Untuk menjaga semangat kerja meskipun sedang tidak diawasi dengan membuat target pribadi. Misalnya per-hari harus berapa dokumen yang diselesaikan, atau belajar hal baru sesuai dengan bidang. Dan juga, mengatur waktu agar pekerjaan selesai tetapi tetap punya waktu istirahat. Tidak melihat pekerjaan hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai cara untuk mengembangkan diri.

Indikator kelima rasa tanggung jawab, peneliti menanyakan bagaimana memandang tanggung jawab terhadap tugas serta pekerjaan yang diberikan di DPRD Kabupaten Malang dan apa yang dilakukan jika menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas. Apakah tetap berusaha menyelesaikannya atau menunggu instruksi lebih lanjut. Berdasarkan jawaban, tanggung jawab nomor satu. Karena pekerjaan ini punya dampak langsung ke fungsi DPRD, terutama dari sisi administrasi. Jadi merasa, seandainya tidak maksimal, itu bisa menghambat rekan kerja yang lain juga. Maka dari itu mengusahakan semua tugas bisa selesai tepat waktu dan sesuai harapan. Untuk hambatan dalam tanggung jawab, sebisa mungkin mencari solusi terlebih dahulu, menggunakan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Tetapi seandainya tidak ada solusi dan butuh arahan, tidak ragu untuk meminta petunjuk ke atasan. Yang terpenting tugas bisa selesai dengan baik. Tidak menunggu sampai masalah jadi besar, langsung tanggap aja.

## **Pembahasan**

Dari hasil penelitian, penerapan disiplin di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang bisa menjadi teladan yang positif dan berguna bagi organisasi lainnya. Sebagian besar pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang selalu mematuhi peraturan yang ada. Seperti, disiplin pada kehadiran kerja, mematuhi segera peraturan dalam tata cara kerja, taat pada atasan, sadar dalam segala pekerjaan serta memiliki rasa tanggung jawab.

Analisis dalam tingkat kehadiran, dari hasil penelitian menunjukkan hasil yang baik, penggunaan fingerprint atau absensi mobile ditambah dengan jam kerja yang tersusun membantu menjaga kedisiplinan kehadiran secara transparan dan tertata dengan baik.

Kehadiran yang konsisten menunjukkan dedikasi dan kewajiban pegawai terhadap tugasnya, pernyataan tersebut selaras dengan pendapat *Nawir et al.*, (2024) yang menyatakan karyawan yang hadir tepat waktu cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih konsisten.

Analisis dalam tata cara kerja, tata cara kerja yang sesuai dengan ketentuan dan profesional merupakan landasan terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Bekerja sesuai ketentuan berarti melaksanakan tugas berdasarkan standar operasional prosedur (SOP), etika kerja, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Assa & Dachi* (2023) yang mengungkapkan bahwa tata cara kerja yang baik yaitu sikap mematuhi, menghormati, mengikuti, dan loyal terhadap peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak, serta kemampuan individu untuk melaksanakannya tanpa menolak untuk menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar ketentuan yang telah ditentukan.

Analisis dalam ketaatan pada atasan, ketaatan pada atasan merupakan wujud integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja. Ketaatan pada atasan bukan hanya sekadar mematuhi perintah, tetapi juga menunjukkan rasa hormat dan loyalitas. Hal ini penting untuk menjaga kelancaran komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan. Sementara itu, komitmen bersama mencerminkan keseriusan pegawai untuk mencapai tujuan yang disepakati. Dengan menjunjung tinggi ketaatan dan komitmen, terciptalah kerja sama yang solid, lingkungan kerja yang harmonis, serta hasil kerja yang lebih optimal dan berkelanjutan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari *Ence* (2023) Keberhasilan suatu instansi dapat diukur berdasarkan sejauh mana instansi tersebut berhasil meraih tujuan yang telah disepakati bersama. Salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan instansi adalah performa para pegawai serta atasan yang berjalan dengan maksimal.

Analisis dalam kesadaran dalam bekerja, dari hasil penelitian cara menjaga kesadaran dalam bekerja adalah dengan menetapkan target. Menetapkan target pribadi merupakan langkah strategis untuk menjaga semangat kerja, disiplin kerja dan meningkatkan kesadaran dalam bekerja. Target pribadi berfungsi sebagai motivator, memberikan arahan yang jelas, dan membantu mengukur kemajuan pribadi. Dengan menetapkan target, individu dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas. Hal ini, sama dengan pendapat *Ariyanti* (2024) pemanfaatan waktu secara efisien sesuai target dan dengan ketentuan yang telah ditetapkan dapat mendukung pencapaian target pekerjaan serta mencegah pemborosan waktu.

Analisis dalam rasa tanggung jawab, dalam konteks disiplin kerja, tanggung jawab menjadi landasan utama bagi setiap pegawai untuk melaksanakan kewajiban secara tepat waktu, konsisten, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, seorang pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena dorongan moral untuk memberikan hasil yang terbaik. Hal ini akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, di mana setiap pegawai berkomitmen terhadap tugasnya, menghargai waktu, dan menjaga integritas. Disiplin kerja yang lahir dari rasa tanggung jawab akan berdampak positif terhadap produktivitas dan reputasi profesional. Hal ini, selaras dengan apa yang disampaikan oleh Utama (2021) Disiplin kerja yang baik berkaitan dengan seberapa besar rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian tentang disiplin kerja aparatur sipil negara pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk mendukung keberhasilan pegawai. Tujuan dari pekerjaan perlu sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan, baik dalam hal disiplin pada kehadiran kerja, mematuhi segala peraturan dalam tata cara kerja, taat pada atasan, sadar dalam segala pekerjaan serta memiliki rasa tanggung jawab. Disiplin kerja aparatur sipil negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa pelanggaran disiplin kerja yang terjadi, maka dari itu disiplin kerja tetap harus ditingkatkan

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti ingin mencoba memberikan beberapa saran kepada pihak Sekretariat DPRD Kabupaten Malang agar melakukan evaluasi terhadap disiplin kerja secara berkala agar pegawai taat dan teratur dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dan harapan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, R., & Asfar, A. H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Arfansyah, & Reza, M. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* [Repository]. STIE Indonesia.

- Ariyanti, W. (2024). *Disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Hulu Sungai Selatan* [Unpublished manuscript].
- Arnisah, R., Rida, & Saparuddin, S. (2022). Peningkatan kedisiplinan kerja dalam memaksimalkan kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(1), 147–157. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i1.1308>
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Ence, F., & Abdussamad, Z. (2023). Studi disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8412580>
- Husain, A. B., & Santoso, B. A. (2022). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Mbate'e, M. (2020). Peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Nawir, M., Rahmi, A. B., Sulis, R. A., & Ainun, L. (2024). Indikator disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nola, R. R., Sufyarma, M., Hanif, A., & Lusi, S. (2023). Disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(1), 65–70. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i1.95>
- Noviantari, O. (2017). *Disiplin pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun* [Undergraduate thesis, Universitas Sumatera Utara]. Repositori USU.
- Sari, P. E. (2018). *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan* [Unpublished manuscript].
- Silitonga, K. M., & Syifa, P. F. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Surito, S., Hadi, A., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Malikussaleh dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30–46. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>

- Taufik, A., & Akip, M. (2021). Pembentukan karakter disiplin bagi siswa. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 11(2), 122–136. <https://doi.org/10.33367/ji.v11i2.1674>
- Taufiqurokhman, R., Riansyah, & Ismail, S. W. (2022). *Ilmu sosial, terapan, administrasi, kebijakan, implementasi*. Moestopo Publishing.
- Utama, T., & Sitti. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir sumber daya manusia terhadap kinerja dan prestasi perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.449>
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi metode outdoor learning dalam peningkatan hasil belajar siswa pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian*, 3(2).