

Receive : 20 November 2024

Revised : 27 November 2024

Accepted : 28 November 2024

Jurnal ADMINISTRATOR

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v6i2.87

Vol. 6 No. 2, December 2024, Hlm. 101-106



## Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palu

**\*Filo Leonardo Tinggogoy<sup>1</sup>, Ade Putra Ode Amane<sup>2</sup>, Syugiarto<sup>1</sup>**

*E-Mail: filoleo1983@gmail.com\**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu<sup>1</sup>  
Universitas Muhammadiyah Luwuk<sup>2</sup>

### ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the work discipline of officials in the Palu City Regional People's Representative Council Office. The informants in this research were officials from the Palu City Regional People's Representative Council. Apart from that, to find out the Work Discipline of State Civil Apparatus, other informants, namely Staff. This research data consists of primary data and secondary data obtained directly through field research (interviews). Data was analyzed using the results of interviews with the City Regional People's Representative Council office. Palu, namely Secretary, Head of General Affairs, Head of Civil Service and Administration Sub-Division, Staff. The results of the research show that to find out the work discipline of the apparatus in the Palu City Regional People's Representative Council office, in carrying out their duties and functions in government administration at the Palu City Regional People's Representative Council office, the author chose a theory that is considered more suitable to be applied to government organizations, in this case the Council Office Palu City Regional People's Representatives, if carried out simultaneously will create State Civil Apparatus Work Discipline, which is Alfred R. Lateiner's theory (In Soejono 1983: 72) namely Time Discipline, Discipline Regulations and Dress, Discipline, Work Responsibilities. The author concludes that the disciplinary policy of state civil servants in the Palu City Regional People's Representative Council Office. assessed from the three indicators/dimensions, which are considered to be well implemented Time Discipline and Dress Code Discipline while the indicators/dimensions of Responsibility Discipline whose results are still not implemented well.

**Keywords:** *Time Discipline, Regulation and Dress Discipline, Work Responsibility Discipline*

## **LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia penting bagi organisasi atau instansi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi atau kelembagaan, sehingga maju atau mundurnya organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu level yang paling tinggi sampai pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun SDM memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi tersebut. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus di perhatikan termasuk di dalamnya adalah softskil dan kinerja yang dimilikinya.

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para aparatur sipil negara untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi aparatur sipil negara sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu,

peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Seorang aparatur sipil negara dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap aparatur sipil negara ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri aparatur dan jika tidak dapat diatasi maka aparatur sipil negara tersebut akan mengalami penurunan disiplin kerja dalam bekerja di instansi tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki tujuan yaitu:

- a. Tertatanya struktur organisasi, perangkat kelembagaan dan aparatur pemerintah yang efektif, efisien, dan rasional sesuai dengan kebutuhan.
- b. Meningkatnya kualitas dan transparansi pelayanan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Berkembangnya sistem perencanaan sumberdaya manusia aparatur Pemerintah sesuai dengan hasil penataan struktur organisasi pemerintahan.
- d. Meningkatnya pemberantasan Korupsi, Kolusi dan nepotisme.

- e. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah.
  - f. Mengurangi kejenuhan dan meningkatkan semangat.
  - g. meningkatkan keterampilan aparatur.
- Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dari hasil pengamatan yang terjadi di lapangan masih banyak aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran. Di sini akan diuraikan fenomena-fenomena yang terdapat pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palu, yaitu salah satunya disiplin kerja aparatur menjadi salah satu masalah yang dapat menghambat dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang rendah mencerminkan tingkat pengawasan pemimpin masih minim atau juga bisa aparatur tersebut tingkat kesadarannya masih rendah sehingga melanggar sebagai hal yang biasa. Kurangnya kedisiplinan aparatur yang peneliti temukan pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palu,, mengenai ketidak hadirn tanpa sebab, keterlambatan hadir, dan pulang lebih cepat tanpa izin yang jadi permasalahan keterlambatan hadir aparatur yang seharusnya hadir jam 07.00 terlambat datang jam 8.00. Hal ini akan menjadi permasalahan dalam suatu organisasi karena akan berpengaruh terhadap

kinerja aparatur, karena dalam suatu instansi diperlukannya kedisiplinan aparatur sipil negara.

Aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran jam kerja sudah mendapatkan sanksi berupa teguran secara lisan telah memberikan surat peringatan kepada aparatur yang melanggar peraturan setelah rekapitulasi absensi selama satu tahun. Akan tetapi aparatur yang melakukan pelanggaran masih saja banyak. Dengan adanya kondisi seperti ini hal tersebut tentu akan mempengaruhi terhadap kinerja terhadap masing-masing aparatur, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing aparatur sipil negara.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam penelitian ini, informan yang dipilih untuk mendapatkan data yang dibutuhkan yaitu : 1) Sekretaris DPRD, 2) Bagian Umum dan Perlengkapan, 3) Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha, 4) Staf .

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data

yang langsung dikumpulkan dari informan pada saat melaksanakan penelitian di lapangan berupa rekaman wawancara, pengamatan langsung melalui komunikasi yang tidak secara langsung tentang pokok masalah. Sedangkan data sekunder adalah data yang merupakan hasil pengumpulan orang atau instansi dalam bentuk publikasi, laporan, dokumen, dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Wawancara : Melakukan wawancara yang mendalam (*in-deph interview*) untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menggali masalah dan pemecahnya sesuai dengan rumusan masalah penelitian, yaitu dengan perangkat desa, tokoh-tokoh masyarakat dan Badan terkait.
2. Pengamatan : Pengamatan dilakukan secara langsung terhadap gejala dari objek yang akan diteliti. data yang diperoleh kemudian dicatat atau direkam dengan menggunakan alat tulis, tape recorder atau kamera.
3. Studi Peraturan Perundang-undangan : Dalam studi peraturan perundang-undangan ini penulis mendapat peraturan yang jelas serta berkaitan dengan pokok pembahasan yang coba penulis temukan penyelesaiannya. Analisis data diperlukan dalam suatu penelitian untuk mengolah data yang

telah dikumpulkan melalui informan dan data sekunder lainnya. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2008), yaitu : 1). Pengumpulan data; 2). Reduksi data, dan; 3). Penyajian data.

## PEMBAHASAN

### 1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja aparatur sipil negara yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan aparatur sipil negara pada jam kerja, aparatur sipil negara melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Adapun pertanyaan yang mengenai Disiplin Waktu yang penulis tanyakan kepada informan yaitu bagaimana disiplin waktu aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya khususnya Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palu.

tingkat kepatuhan dan ketaatan aparatur sipil negara dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam hal disiplin waktu sudah menunjukkan hasil yang maksimal. Tingkat kesadaran aparatur sipil negara mentaati peraturan yang berlaku telah ditunjukkan dengan tepat waktu hadir apel pagi.

## **2. Disiplin Peraturan Berpakaian**

Peraturan merupakan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari aparatur sipil negara terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan aparatur sipil negara dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

Indikator Disiplin Peraturan Berpakaian dapat disimpulkan bahwa semua aparatur sipil negara telah mentaati dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dengan tetap menggunakan pakaian saat melaksanakan tugas sehari-hari.

## **3. Disiplin Tanggung Jawab**

Salah satu wujud tanggung jawab aparatur sipil negara adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang aparatur sipil negara.

indikator Disiplin Tanggung Jawab Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palu.. belum maksimal dilaksanakan, terutama

tanggung jawab penggunaan fasilitas operasional kendaraan . Tentunya diharapkan ada saksi yang tegas untuk memberikan efek jera kepada aparatur yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan perlu mendapat perhatian khusus agar pelaksanaan kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan tiga indikator penilaian kebijakan disiplin aparatur sipil negara maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palu.. melalui hasil observasi dan hasil wawancara langsung dengan beberapa orang informan, dari ketiga dimensi/aspek penilaian kebijakan disiplin aparatur yaitu Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan Berpakaian dan Disiplin Tanggung Jawab. Penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin aparatur sipil negara Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palu.. yang dinilai dari ketiga indikator/dimensi tersebut, yang dinilai telaksana dengan baik Disiplin Waktu dan Disiplin Peraturan Berpakaian sedangkan indikator/dimensi Disiplin Tanggung Jawab yang hasilnya masih tidak terlaksana dengan baik.

Receive : 20 November 2024

Revised : 27 November 2024

Accepted : 28 November 2024

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v6i2.87

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Faried L. Letteiner & Imam Soejono. (1983). *Studi Kebijakan Pemerintah*". Bandung: PT. RefikaAditama
- Dharma, A. (1998). *Perencanaan Pelatihan*. Pusdiklat Pegawai Depdikbud
- Fattah, N. (1999). *Landasan Manajemen*". Bandung. Rosda Karya
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Lateiner, A. L. (1983). *Tehnik Memimpin Pegawai Dan Pekerjaan*". Terjemahan Imam Soejono. Jakarta: Aksara Baru
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, A. S. (1980). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sasmito Bross, Jakarta
- Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.