

## TANTANGAN DALAM MENERAPKAN DISIPLIN PEGAWAI DI LINGKUNGAN KERJA INSTANSI PEMERINTAH

Muhammad Arif Suparman

Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

[mhd.4rif@gmail.com](mailto:mhd.4rif@gmail.com)

Yasmirah Mandasari Saragih

Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

[yasmirahmandasari@gmail.com](mailto:yasmirahmandasari@gmail.com)

Tamaulina Br Sembiring

Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

[tamaulina@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:tamaulina@dosen.pancabudi.ac.id)

Mus Mulyadi

Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

[musmulaydi@gmail.com](mailto:musmulaydi@gmail.com)

Netty BR Siahaan

Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

[netty.siah@gmail.com](mailto:netty.siah@gmail.com)

### **ABSTRACT:**

*This study aims to find out the challenges of applying civil servant discipline to the effectiveness of public services in Indonesia. The research was carried out with a qualitative approach through policy analysis, in several government agencies. The background of this research is rooted in the importance of civil servant discipline in ensuring efficient, transparent, and accountable government performance. The results of the study show that the implementation of effective disciplinary policies, such as awarding, regular feedback, and professional development training, contributes to increased productivity, efficiency, and job satisfaction of employees. The research also highlights the importance of clear communication and a culture of accountability in creating a positive work environment and supporting the sustainability of public organizations.*

**Keywords:** *Civil Servant Discipline, Effectiveness, Challenges*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tantangan penerapan disiplin pegawai negeri terhadap efektivitas layanan publik di Indonesia. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui analisis kebijakan, pada beberapa instansi pemerintah. Latar belakang penelitian ini berakar pada pentingnya disiplin pegawai negeri dalam memastikan kinerja pemerintahan yang efisien, transparan, dan akuntabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kebijakan disiplin yang efektif, seperti pemberian penghargaan, umpan balik teratur, dan pelatihan pengembangan profesional, berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan

kerja pegawai. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya komunikasi yang jelas dan budaya akuntabilitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung keberlanjutan organisasi publik.

**Kata Kunci :** *Disiplin Pegawai Negeri, Efektifitas, Tantangan*

## PENDAHULUAN

Disiplin Pegawai Negeri adalah istilah yang digunakan di Indonesia untuk merujuk pada disiplin pegawai pemerintah. Istilah ini mencakup peraturan dan ketentuan yang mengatur perilaku dan kinerja pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya di pemerintahan. Hal ini mencakup pedoman tentang kehadiran, ketepatan waktu, profesionalisme, dan etika di tempat kerja. Menjaga disiplin pegawai pemerintah sangat penting untuk memastikan penyampaian layanan publik yang efektif dan efisien kepada warga negara Indonesia. Kegagalan dalam menegakkan disiplin pegawai pemerintah dapat mengakibatkan rusaknya kepercayaan antara pemerintah dan warga negaranya, serta penurunan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Tanpa adanya langkah-langkah disiplin yang tepat, terdapat risiko korupsi, inefisiensi, dan pelanggaran dalam pemerintahan. Dengan menegakkan dan mempromosikan disiplin pegawai negeri sipil, pemerintah dapat menumbuhkan budaya akuntabilitas, transparansi, dan integritas, yang pada akhirnya mengarah pada sistem administrasi publik yang lebih efektif dan dapat dipercaya.

Disiplin berperan penting dalam membina lingkungan kerja yang positif dan mendorong akuntabilitas di antara pegawai pemerintah. Dengan menetapkan harapan dan konsekuensi yang jelas atas perilaku, disiplin membantu menciptakan rasa keadilan dan konsistensi di tempat kerja. Disiplin mendorong pegawai untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan serius dan berusaha mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, tenaga kerja yang disiplin cenderung lebih menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi, integritas, dan profesionalisme yang penting bagi tata kelola yang efektif. Dengan cara ini, disiplin berfungsi sebagai landasan untuk membangun kepercayaan dan keyakinan terhadap pemerintah dan kemampuannya untuk melayani kepentingan publik.<sup>1</sup>

Hal ini juga membantu menjaga ketertiban dan efisiensi dalam organisasi, memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu dan sumber daya digunakan secara efektif. Dengan meminta pegawai bertanggung jawab atas tindakan mereka, disiplin mendorong budaya akuntabilitas dan tanggung jawab, di mana individu memahami konsekuensi perilaku mereka dan termotivasi untuk bertindak demi kepentingan terbaik organisasi. Pada akhirnya, tenaga kerja yang disiplin berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif di mana pegawai merasa dihormati, dihargai, dan didukung dalam pengembangan profesional mereka.

Pemberian promosi dan *reward* dikalangan pegawai termasuk menetapkan harapan dan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik dan pembinaan secara berkala, dan menetapkan konsekuensi atas ketidakpatuhan adalah beberapa cara efektif dalam menerapkan disiplin

---

<sup>1</sup> Sarfan Tabo, "Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang, Bolmong Utara.," *Journal Governance and Politics (JGP)* 4, no. 2 (t.t.): 69–85, <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/427>.

pegawai di lingkungan kerja. Program pelatihan juga dapat dilaksanakan untuk mendidik pegawai tentang pentingnya disiplin dan bagaimana hal itu berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, para pemimpin dapat memimpin dengan memberi contoh dengan menunjukkan perilaku disiplin sendiri dan mengakui serta memberi penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin dalam pekerjaan mereka. Dengan secara konsisten memperkuat nilai disiplin dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan, organisasi dapat menciptakan budaya akuntabilitas dan tanggung jawab yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan pegawai.<sup>2</sup>

Budaya disiplin ini juga dapat meluas ke luar tempat kerja dan ke dalam kehidupan pribadi pegawai, yang mengarah pada peningkatan manajemen waktu, penetapan tujuan, dan disiplin diri secara keseluruhan. Ketika pegawai menjadi lebih disiplin dalam kebiasaan kerja mereka, mereka cenderung melihat peningkatan dalam kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, tenaga kerja yang disiplin dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Dengan berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada disiplin, organisasi dapat mempersiapkan diri untuk keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang. Hal ini juga dapat meningkatkan retensi dan loyalitas pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka. Selain itu, tenaga kerja yang disiplin dapat membantu meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan, yang berujung pada penghematan biaya bagi organisasi. Secara keseluruhan, menanamkan budaya disiplin dalam tenaga kerja dapat memberikan manfaat yang luas bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Penting bagi organisasi untuk memprioritaskan dan berinvestasi dalam pengembangan disiplin di antara pegawai mereka guna memastikan keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang.

Salah satu cara efektif untuk mengatasi masalah disiplin di tempat kerja adalah melalui komunikasi yang jelas dan menetapkan ekspektasi. Dengan menguraikan secara jelas apa yang diharapkan dari pegawai dalam hal perilaku, kehadiran, dan kinerja, organisasi dapat membantu pegawai memahami pentingnya disiplin dan konsekuensi dari tidak mematuhi ekspektasi ini. Selain itu, memberikan umpan balik dan pembinaan secara teratur dapat membantu pegawai mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan bekerja untuk menjadi lebih disiplin dalam kebiasaan kerja mereka. Program pelatihan dan lokakarya tentang manajemen waktu, manajemen stres, dan resolusi konflik juga dapat bermanfaat dalam membantu pegawai mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjadi lebih disiplin di tempat kerja. Dengan mengambil pendekatan proaktif untuk mengatasi masalah disiplin, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di mana pegawai termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Hal ini pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan efisiensi, moral yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penting bagi organisasi untuk menetapkan

---

<sup>2</sup> Dian Saputra, "Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas," *Universitas Jenderal Soedirman.*, 2018.

ekspektasi dan pedoman yang jelas untuk perilaku dan kinerja, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi pegawai untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Dengan menumbuhkan budaya akuntabilitas dan disiplin, organisasi dapat membantu pegawai berkembang dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Komunikasi dan umpan balik yang teratur merupakan komponen utama dalam menjaga disiplin di tempat kerja, karena memungkinkan penilaian dan penyesuaian tujuan dan ekspektasi yang berkelanjutan. Selain itu, mengakui dan memberi penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin dan dedikasi dapat membantu memperkuat perilaku positif dan mendorong orang lain untuk mengikutinya.

Disiplin di antara pegawai pemerintah sangat penting untuk menjaga ketertiban, efisiensi, dan perilaku etis dalam organisasi pemerintah. Disiplin memastikan bahwa pegawai mematuhi peraturan dan ketentuan, melaksanakan tugas mereka dengan tekun, dan bertindak demi kepentingan terbaik masyarakat. Tanpa disiplin, tidak akan ada kemungkinan terjadinya pelanggaran, kelalaian, dan penyalahgunaan wewenang yang lebih besar, yang dapat merusak kredibilitas dan efektivitas pemerintah. Oleh karena itu, menanamkan budaya disiplin di kalangan pegawai negeri sipil sangat penting untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik dan memastikan penyediaan layanan publik yang berkualitas.

Kurangnya disiplin pegawai akan menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan dampak negatif pada moral pegawai. Bila pegawai kurang disiplin, tenggat waktu bisa terlewat, proyek bisa jadi tidak selesai, dan kinerja keseluruhan bisa menurun. Hal ini pada akhirnya dapat mengakibatkan kerugian finansial bagi organisasi dan rusaknya reputasinya. Selain itu, kurangnya disiplin dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, di mana konflik dan ketegangan di antara pegawai sering terjadi. Untuk menghindari konsekuensi ini, penting bagi organisasi untuk mengatasi masalah apa pun yang terkait dengan disiplin di tempat kerja dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja di area ini.

Disiplin di tempat kerja juga berperan penting dalam menjaga lingkungan yang aman dan saling menghormati bagi semua pegawai. Ketika peraturan dan ketentuan ditegakkan secara konsisten, pegawai cenderung mematuhi, sehingga mengurangi risiko konflik atau pelanggaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa keadilan dan kesetaraan dalam organisasi, tetapi juga membantu melindungi kesejahteraan dan hak semua individu. Selain itu, lingkungan kerja yang disiplin dapat menumbuhkan rasa profesionalisme dan integritas di antara pegawai, yang mengarah pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang lebih tinggi.<sup>3</sup>

Pada akhirnya, tempat kerja yang menghargai disiplin dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Dengan menetapkan ekspektasi yang jelas dan meminta pertanggungjawaban pegawai atas tindakan mereka, organisasi dapat menciptakan budaya tanggung jawab dan akuntabilitas. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada kerja sama tim, komunikasi, dan kolaborasi yang lebih baik di antara anggota tim. Ketika pegawai

---

<sup>3</sup> Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, dan Agustina M.D. Lela, "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA," *Jurnal Projemen UNIPA* 10, no. 1 (10 Juli 2023): 01–17, <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>.

tahu bahwa aturan ditegakkan secara konsisten dan bahwa perilaku yang tidak pantas tidak akan ditoleransi, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi. Dengan cara ini, disiplin di tempat kerja bukan hanya tentang hukuman, tetapi tentang menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung di mana setiap orang dapat berkembang.

Dengan menetapkan ekspektasi yang jelas dan memberikan umpan balik secara berkala, manajer dapat membantu pegawai memahami dampak tindakan mereka terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan proaktif terhadap disiplin ini dapat mencegah masalah meningkat dan menumbuhkan rasa percaya dan hormat di antara rekan kerja. Selain itu, ketika pegawai melihat bahwa kerja keras mereka diakui dan diberi penghargaan, mereka termotivasi untuk terus memberikan kinerja terbaik. Pada akhirnya, budaya akuntabilitas tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga membantu individu tumbuh dan berkembang secara profesional.

Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Analisa mendalam dilakukan terhadap peristiwa yang terjadi. Metode ini tidak melibatkan observasi langsung atau eksperimen terhadap objek penelitian, melainkan berfokus pada kajian terhadap dokumen yang ada, seperti artikel jurnal, laporan penelitian, dan dokumen lainnya yang memiliki kaitan dengan fenomena yang diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai konsep, teori, atau fenomena yang sedang diteliti. Proses dan makna yang ditonjolkan dalam penelitian kualitatif ini memiliki landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Dalam pengumpulan data ini, peneliti harus selektif dalam memilih sumber yang berkualitas dan relevan agar hasil penelitian dapat diandalkan.<sup>4</sup>

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pemerintah**

#### **1. Aturan dan regulasi yang jelas**

Sangat penting untuk selalu menjaga kedisiplinan di antara pegawai pemerintah. Ketika harapan dan konsekuensi dijabarkan dengan jelas, pegawai cenderung mematuhi standar perilaku yang ditetapkan oleh lembaga mereka. Pelatihan dan pendidikan juga memainkan peran penting dalam mendorong kedisiplinan, karena pegawai yang memahami pentingnya peran mereka dan dampak tindakan mereka cenderung bertindak sesuai dengan aturan. Lebih jauh lagi, kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dari para pengawas dapat membantu memperkuat pentingnya kedisiplinan dan membuat pegawai bertanggung jawab atas perilaku mereka. Secara keseluruhan, kombinasi pedoman yang jelas, pelatihan berkelanjutan, dan kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk menumbuhkan budaya disiplin dalam lembaga pemerintah.

Dengan terus-menerus menegakkan standar-standar ini dan menyediakan pegawai dengan perangkat dan sumber daya yang diperlukan untuk meraih keberhasilan, lembaga

---

<sup>4</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004).

pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mengutamakan disiplin dan akuntabilitas. Para penyelia harus secara teratur mengomunikasikan harapan dan memberikan umpan balik untuk memastikan bahwa pegawai memenuhi standar yang ditetapkan. Selain itu, penerapan evaluasi kinerja dan program pengakuan dapat membantu memberi insentif bagi perilaku positif dan memperkuat pentingnya menjaga disiplin di tempat kerja. Pada akhirnya, dengan mempromosikan budaya disiplin, lembaga pemerintah dapat meningkatkan efektivitas mereka secara keseluruhan dan meningkatkan hasil bagi masyarakat yang mereka layani.

Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kredibilitas publik, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Dengan menetapkan ekspektasi yang jelas dan meminta pertanggungjawaban pegawai atas tindakan mereka, lembaga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme di antara anggota staf. Hal ini pada akhirnya dapat menghasilkan penyampaian layanan yang lebih baik dan reputasi yang lebih kuat bagi lembaga secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan ini, penting bagi lembaga untuk tidak hanya menetapkan kebijakan dan prosedur untuk menjaga disiplin, tetapi juga untuk secara konsisten menegakkannya dengan cara yang adil dan transparan.<sup>5</sup>

## 2. Kepemimpinan yang efektif

Upaya mempromosikan budaya akuntabilitas dalam suatu organisasi sangat penting dilakukan. Para pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh dan menunjukkan komitmen mereka untuk menegakkan standar yang ditetapkan oleh lembaga. Dengan terlibat secara aktif dengan pegawai, memberikan umpan balik secara berkala, dan mengatasi masalah apa pun yang muncul, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana akuntabilitas dihargai dan didorong. Selain itu, memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai dapat membantu mereka memahami pentingnya akuntabilitas dan memberdayakan mereka untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pada akhirnya, budaya akuntabilitas yang kuat dapat menghasilkan peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan kinerja, dan hasil yang lebih baik bagi lembaga secara keseluruhan.

Lebih jauh, para pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh dengan menunjukkan akuntabilitas dalam tindakan dan keputusan mereka sendiri. Hal ini menetapkan harapan yang jelas bagi pegawai untuk mengikutinya dan menegaskan pentingnya akuntabilitas di seluruh organisasi. Dengan terus-menerus meminta pertanggungjawaban kepada diri sendiri dan orang lain, para pemimpin dapat menumbuhkan budaya kepercayaan dan integritas dalam lembaga. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan komunikasi, kolaborasi, dan efektivitas secara keseluruhan dalam mencapai misi dan tujuan lembaga.

Selain itu, para pemimpin harus memberikan umpan balik dan dukungan secara berkala kepada anggota tim mereka untuk memastikan bahwa setiap orang berada di jalur yang benar dan memenuhi tanggung jawab mereka. Hal ini membantu mengidentifikasi potensi masalah atau tantangan sejak dini dan memungkinkan solusi proaktif untuk diterapkan. Dengan menumbuhkan budaya akuntabilitas dan komunikasi terbuka, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana pegawai merasa dihargai dan diberdayakan

---

<sup>5</sup> Tim Permata Press, *Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil* (Permata Pres, 2020).

untuk berhasil. Pada akhirnya, pendekatan ini dapat menghasilkan peningkatan kepuasan, produktivitas, dan retensi pegawai dalam lembaga tersebut.<sup>6</sup>

### 3. Akuntabilitas dan konsekuensi atas pelanggaran

Akuntabilitas juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka sendiri dan anggota timnya. Ini termasuk menangani setiap pelanggaran atau perilaku buruk terhadap kebijakan perusahaan dengan cara yang adil dan konsisten. Dengan menetapkan harapan dan konsekuensi yang jelas atas perilaku buruk, para pemimpin dapat mempertahankan standar perilaku yang tinggi dalam organisasi. Ini tidak hanya membantu melindungi reputasi lembaga, tetapi juga memastikan lingkungan kerja yang aman dan penuh rasa hormat bagi semua pegawai. Pemimpin harus bersedia menangani masalah apa pun dengan cepat dan adil, sambil juga memberikan dukungan dan bimbingan untuk membantu anggota tim belajar dari kesalahan mereka dan tumbuh secara profesional.

Pendekatan ini mengharuskan para pemimpin untuk bersikap proaktif dalam mengidentifikasi dan menangani potensi masalah sebelum masalah tersebut meningkat, serta bersikap transparan dan komunikatif dalam proses pengambilan keputusan. Para pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh dan menunjukkan integritas serta akuntabilitas dalam tindakan mereka sendiri. Selain itu, para pemimpin harus bersedia mendengarkan masukan dari pegawai dan mengambil tindakan yang tepat untuk menangani masalah atau keluhan yang mungkin timbul. Dengan menciptakan budaya akuntabilitas dan transparansi, para pemimpin dapat menumbuhkan rasa percaya dan kolaborasi dalam organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan moral pegawai tetapi juga meningkatkan kinerja dan efisiensi secara keseluruhan. Dengan memprioritaskan komunikasi terbuka dan akuntabilitas, para pemimpin dapat membangun landasan yang kuat untuk keberhasilan dan pertumbuhan dalam organisasi. Lebih jauh lagi, dengan secara aktif mencari masukan dari pegawai dan memasukkan umpan balik mereka ke dalam proses pengambilan keputusan, para pemimpin dapat memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai. Pendekatan inklusif ini tidak hanya mendorong rasa kepemilikan dan investasi di antara para pegawai tetapi juga menumbuhkan budaya inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Pada akhirnya, dengan merangkul akuntabilitas dan transparansi, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja di mana kepercayaan, rasa hormat, dan kolaborasi tumbuh subur, yang mengarah pada keberhasilan berkelanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.<sup>7</sup>

## Manfaat memiliki pegawai pemerintah yang disiplin

### 1. Peningkatan produktivitas dan efisiensi

---

<sup>6</sup> Ahmad Firdaus, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Walikota Makassar," *Universitas Hasanuddin.*, 2019.

<sup>7</sup> Bilqisti Bilqisti, Alamsyah Alamsyah, dan Sunarto Sunarto, "Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang," *Parlemerter : Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik* 1, no. 3 (15 September 2024): 119–30, <https://doi.org/10.62383/parlemerter.v1i3.111>.

Dalam operasi pemerintahan, pegawai yang disiplin cenderung lebih mematuhi tenggat waktu, mengikuti protokol, dan memprioritaskan tugas secara efektif, sehingga menghasilkan proses yang lebih efisien dan hasil yang lebih baik. Selain itu, komitmen mereka terhadap keunggulan dan perhatian terhadap detail dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Dengan mempertahankan tenaga kerja yang disiplin, lembaga pemerintah dapat memenuhi kebutuhan konstituen mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan mereka secara tepat waktu dan hemat biaya.

Lebih jauh lagi, pegawai pemerintah yang disiplin juga cenderung lebih menjunjung tinggi standar etika dan bertindak dengan integritas dalam peran mereka. Hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan kredibilitas dengan publik, serta mengurangi risiko korupsi atau pelanggaran dalam organisasi. Dengan mempromosikan budaya disiplin dan akuntabilitas, lembaga pemerintah dapat menumbuhkan lingkungan kerja positif yang menghargai profesionalisme dan mempromosikan rasa kerja sama tim yang kuat. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada tempat kerja yang lebih kohesif dan harmonis di mana pegawai termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya, manfaat memiliki pegawai pemerintah yang disiplin tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga berkontribusi pada budaya keunggulan dan layanan terbaik yang menguntungkan baik pegawai maupun masyarakat yang mereka layani.

Dengan menetapkan ekspektasi dan konsekuensi yang jelas atas perilaku, lembaga pemerintah dapat memastikan bahwa pegawai memahami pentingnya mematuhi peraturan dan ketentuan. Hal ini tidak hanya membantu menjaga ketertiban dan konsistensi dalam organisasi, tetapi juga menumbuhkan rasa keadilan dan kesetaraan di antara anggota staf. Selain itu, dengan meminta pertanggungjawaban pegawai atas tindakan mereka, lembaga dapat menciptakan budaya tanggung jawab dan integritas yang penting untuk menegakkan kepercayaan publik. Dengan demikian, pegawai pemerintah lebih siap untuk memenuhi tugas mereka dengan kejujuran dan ketekunan, yang pada akhirnya melayani kebutuhan masyarakat dengan tingkat profesionalisme dan dedikasi tertinggi.

## 2. Peningkatan budaya dan moral kerja

Peningkatan budaya dan moral kerja juga dapat dihasilkan dari penerapan aturan dan regulasi yang jelas. Ketika pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan dipatuhi standar yang sama dengan rekan kerja mereka, hal itu menciptakan rasa persatuan dan kerja sama tim dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif secara keseluruhan. Hasilnya, pegawai cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan hasil yang lebih baik bagi lembaga secara keseluruhan. Dengan memprioritaskan budaya kerja dan moral yang kuat, lembaga pemerintah tidak hanya dapat menarik bakat terbaik, tetapi juga mempertahankan pegawai yang ada untuk jangka panjang.

Hal ini dapat membantu mengurangi tingkat pergantian pegawai dan memastikan bahwa lembaga tersebut memiliki tenaga kerja yang stabil dan terampil untuk menjalankan misinya secara efektif. Selain itu, budaya kerja yang positif juga dapat meningkatkan



kolaborasi dan komunikasi antar pegawai, yang mengarah pada solusi yang lebih inovatif dan proses pengambilan keputusan yang lebih baik. Secara keseluruhan, berinvestasi dalam moral pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan banyak manfaat bagi lembaga pemerintah dalam hal kinerja, efisiensi, dan keberhasilan secara keseluruhan. Sangat penting bagi para pemimpin dan manajer untuk memprioritaskan aspek-aspek ini guna menciptakan organisasi yang berkembang dan berkelanjutan.

Dengan memprioritaskan moral pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, lembaga pemerintah tidak hanya dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi, tetapi juga menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini pada akhirnya mengarah pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan hasil yang lebih baik bagi lembaga secara keseluruhan. Selain itu, budaya kerja yang positif dapat membantu mengurangi tingkat pergantian pegawai dan mengurangi ketidakhadiran, sehingga menghemat waktu dan sumber daya lembaga dalam merekrut dan melatih staf baru. Secara keseluruhan, berinvestasi dalam moral pegawai merupakan faktor kunci dalam menciptakan lembaga pemerintah yang sukses dan berkelanjutan.<sup>8</sup>

### 3. Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah

Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah juga dapat dihasilkan dari budaya kerja yang positif dalam suatu lembaga pemerintah. Ketika pegawai merasa senang dan puas dengan peran mereka, mereka cenderung memberikan layanan pelanggan yang sangat baik dan menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi dan akuntabilitas. Hal ini, pada gilirannya, dapat membantu membangun kembali kepercayaan publik dan menunjukkan komitmen lembaga untuk melayani masyarakat. Dengan memprioritaskan moral pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, lembaga pemerintah dapat meningkatkan reputasi mereka dan memperkuat hubungan mereka dengan masyarakat yang mereka layani. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kolaborasi, inovasi, dan efektivitas keseluruhan dalam mencapai misi dan tujuan lembaga.

Berinvestasi dalam moral pegawai juga dapat menghasilkan tingkat pergantian pegawai yang lebih rendah dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi di antara anggota staf. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung akan bekerja lebih keras dan berkontribusi pada keberhasilan agensi secara keseluruhan. Hal ini pada akhirnya dapat menghasilkan penghematan biaya bagi organisasi dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Lebih jauh lagi, budaya kerja yang positif dapat menarik bakat-bakat terbaik ke agensi, karena kabar tentang komitmen agensi terhadap pegawainya dan dedikasinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif akan menyebar. Hasilnya, agensi dapat terus berkembang dan memenuhi misinya selama bertahun-tahun mendatang.

Selain itu, budaya kerja yang positif juga dapat meningkatkan tingkat retensi pegawai, karena pegawai yang puas cenderung akan bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang.

---

<sup>8</sup> Anggraini Wulan, "Pengaruh Implementasi Sistem Absensi Digital terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta," *Universitas Negeri Yogyakarta.*, 2020.

Hal ini dapat membantu mengurangi biaya pergantian pegawai dan memastikan bahwa agensi memiliki tenaga kerja yang stabil dan berpengalaman. Dengan berinvestasi dalam menciptakan budaya kerja yang positif, agensi dapat membangun fondasi yang kuat untuk meraih kesuksesan dan terus tumbuh serta beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan yang berubah di masa mendatang. Pada akhirnya, budaya kerja yang positif sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi mana pun.<sup>9</sup>

### **Strategi untuk meningkatkan disiplin pegawai pemerintah**

#### **1. Program pelatihan dan pengembangan rutin**

Program pelatihan dan pengembangan rutin dapat membantu pegawai memahami pentingnya mematuhi peraturan dan ketentuan di tempat kerja. Memberikan pedoman dan harapan yang jelas, serta penegakan kebijakan yang konsisten, juga dapat meningkatkan kedisiplinan di antara pegawai pemerintah. Selain itu, membina saluran komunikasi yang terbuka dan menangani masalah atau kekhawatiran dengan segera dapat membantu mencegah pelanggaran dan menjaga lingkungan kerja yang penuh rasa hormat dan profesional. Dengan menerapkan strategi ini, lembaga pemerintah dapat memastikan bahwa pegawai mematuhi standar etika dan berperilaku dengan cara yang menjunjung tinggi integritas organisasi.

Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pegawai, tingkat retensi yang lebih tinggi, dan pada akhirnya memberikan layanan yang lebih baik kepada publik. Selain itu, menerapkan mekanisme pelaporan yang jelas untuk perilaku tidak etis dan memberikan dukungan bagi pelapor pelanggaran dapat membantu mengatasi masalah apa pun yang mungkin timbul. Dengan terus-menerus memperkuat nilai dan perilaku etis, lembaga pemerintah dapat membangun landasan kepercayaan dan integritas yang kuat dalam organisasi mereka. Pada akhirnya, menumbuhkan budaya etika dan akuntabilitas dapat meningkatkan persepsi dan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah.

#### **2. Pengakuan dan penghargaan atas perilaku baik**

Pengakuan dan penghargaan atas perilaku baik juga dapat memberi insentif kepada pegawai untuk menegakkan standar etika dan mempromosikan lingkungan kerja yang positif. Dengan mengakui dan memberi penghargaan kepada individu yang menunjukkan integritas dan pengambilan keputusan yang etis, organisasi dapat memberikan contoh yang jelas bagi orang lain untuk diikuti. Hal ini dapat membantu menciptakan budaya di mana perilaku etis tidak hanya diharapkan, tetapi juga dirayakan. Pada gilirannya, hal ini dapat lebih meningkatkan reputasi dan kredibilitas lembaga pemerintah, yang mengarah pada peningkatan kepercayaan dari masyarakat dan pemangku kepentingan.

Hal tersebut pada akhirnya dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan hasil bagi organisasi secara keseluruhan. Selain itu, menyediakan pelatihan dan sumber daya tentang etika dan integritas dapat membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang

---

<sup>9</sup> Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses* (Abadi: Jakarta, 1994).

mereka butuhkan untuk menavigasi dilema etika yang kompleks. Dengan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan etika, lembaga pemerintah dapat memberdayakan tenaga kerja mereka untuk membuat keputusan yang tepat dan bertindak demi kepentingan terbaik masyarakat. Pada akhirnya, menumbuhkan budaya etika dan integritas dalam lembaga pemerintah sangat penting untuk menjaga transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik.

Hal ini dapat membantu mencegah korupsi, penipuan, dan perilaku tidak etis lainnya yang dapat mengikis kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah. Lebih jauh lagi, penekanan kuat pada etika dan integritas dapat menarik bakat-bakat terbaik untuk menduduki jabatan-jabatan di pemerintahan, karena pegawai cenderung tertarik pada organisasi yang mengutamakan standar etika. Dengan mengutamakan etika dan integritas dalam program pelatihan dan pengembangan, lembaga pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana pegawai merasa berdaya untuk menegakkan standar etika dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Pada akhirnya, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pegawai, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.<sup>10</sup>

### 3. Proses disiplin yang transparan dan adil

Proses disiplin yang transparan dan adil juga penting dalam menjaga standar etika dalam lembaga pemerintah. Dengan memastikan bahwa konsekuensi atas perilaku tidak etis diterapkan secara konsisten dan dikomunikasikan dengan jelas, pegawai akan memahami pentingnya menegakkan nilai-nilai etika dalam pekerjaan mereka. Selain itu, menyediakan sarana bagi pegawai untuk melaporkan perilaku tidak etis tanpa takut akan pembalasan dapat membantu menciptakan budaya transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Hal ini tidak hanya membantu mencegah terjadinya perilaku tidak etis, tetapi juga menunjukkan kepada pegawai dan masyarakat bahwa pemerintah menganggap serius etika dan integritas.

Melaksanakan pelatihan dan lokakarya etika secara berkala dapat semakin memperkuat pentingnya perilaku etis dalam lembaga pemerintah. Sesi pelatihan ini dapat memberikan contoh praktis tentang dilema etika yang mungkin dihadapi pegawai dalam peran mereka dan membekali mereka dengan keterampilan untuk membuat keputusan etis. Selain itu, pimpinan dalam organisasi harus secara aktif mempromosikan dan menjadi contoh perilaku etis untuk menjadi contoh positif bagi pegawai. Dengan terus-menerus menekankan pentingnya etika dan integritas dalam semua aspek pekerjaan mereka, lembaga pemerintah dapat membangun landasan kepercayaan dan kredibilitas yang kuat baik bagi pegawai maupun masyarakat.

Hal ini dapat membantu menumbuhkan budaya transparansi dan akuntabilitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut. Selain itu, penerapan kebijakan dan prosedur yang jelas untuk melaporkan perilaku tidak etis dan menyediakan sarana bagi pelapor untuk melapor dapat semakin memperkuat komitmen organisasi terhadap praktik etis. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung di mana pegawai merasa berdaya untuk menentang pelanggaran, lembaga pemerintah dapat secara

---

<sup>10</sup> Dinni Asmania dan Maghfiroh Yanuarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bca Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan," *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4, no. 3 (2024): 699–711, <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38159>.

efektif mencegah dan mengatasi pelanggaran etika sebelum meningkat. Pada akhirnya, memprioritaskan etika dan integritas dalam lembaga pemerintah bukan hanya keharusan moral tetapi juga keputusan strategis yang dapat meningkatkan reputasi dan efektivitas organisasi dalam melayani kepentingan publik.

### **Tantangan dalam menjaga kedisiplinan pegawai pemerintah**

#### **1. Resistensi terhadap perubahan**

Kurangnya akuntabilitas merupakan tantangan umum dalam menjaga kedisiplinan di antara pegawai pemerintah. Beberapa pegawai mungkin enggan mengadopsi standar atau kebijakan etika baru, terutama jika mereka terbiasa dengan budaya pelanggaran atau korupsi. Selain itu, tanpa adanya mekanisme yang tepat untuk meminta pertanggungjawaban individu atas tindakan mereka, akan sulit untuk menegakkan tindakan disipliner dan memastikan kepatuhan terhadap pedoman etika. Tantangan-tantangan ini menyoroti pentingnya menerapkan program pelatihan yang kuat, saluran komunikasi yang jelas, dan mekanisme pelaporan yang transparan untuk mengatasi pelanggaran dan mempromosikan budaya integritas dalam lembaga pemerintah.

Dengan berinvestasi dalam pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesional, organisasi dapat memberdayakan pegawai mereka untuk membuat keputusan etis dan memahami konsekuensi dari perilaku yang tidak etis. Lebih jauh lagi, menciptakan budaya transparansi dan akuntabilitas di semua tingkatan organisasi dapat membantu mencegah pelanggaran sebelum terjadi. Dengan secara konsisten menegaskan pentingnya perilaku etis dan menyediakan sumber daya bagi pegawai untuk mencari bimbingan atau melaporkan pelanggaran, lembaga pemerintah dapat berupaya membangun reputasi kepercayaan dan integritas dengan publik. Pada akhirnya, menumbuhkan budaya etika dan integritas dalam lembaga pemerintah sangat penting untuk menegakkan kepercayaan publik dan memastikan bahwa proses pengambilan keputusan adil, tidak memihak, dan demi kepentingan terbaik masyarakat secara keseluruhan.

Selain mendorong akuntabilitas, lembaga pemerintah juga harus mengutamakan transparansi dalam operasionalnya. Transparansi adalah kunci dalam membangun kepercayaan publik dan meminta pertanggungjawaban pejabat atas tindakan mereka. Dengan berbagi informasi secara terbuka tentang kebijakan, prosedur, dan proses pengambilan keputusan, lembaga pemerintah dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap kejujuran dan keterbukaan. Transparansi ini dapat membantu mencegah korupsi dan perilaku tidak etis, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap integritas lembaga. Pada akhirnya, transparansi merupakan komponen penting dari tata kelola pemerintahan yang baik dan penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap pemerintah.

#### **2. Kurangnya sumber daya dan dukungan**

Tanpa pendanaan, staf, dan teknologi yang memadai, lembaga dapat mengalami kesulitan untuk berkomunikasi secara efektif dengan publik dan menyediakan akses ke informasi. Selain itu, kurangnya kemauan politik atau dukungan dari pimpinan juga dapat menghambat upaya transparansi, karena pejabat mungkin ragu untuk mengungkapkan

informasi yang berpotensi sensitif. Meskipun ada tantangan ini, penting bagi lembaga pemerintah untuk memprioritaskan transparansi dan berupaya mengatasi hambatan guna memenuhi tugas mereka kepada publik. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan strategi komunikasi yang jelas, investasi dalam pelatihan bagi staf, dan pemanfaatan teknologi untuk memperlancar proses penyebaran informasi. Dengan menciptakan budaya keterbukaan dan akuntabilitas dalam lembaga pemerintah, kepercayaan dapat dibangun dengan publik dan warga negara dapat merasa yakin terhadap keputusan dan tindakan pejabat terpilih mereka. Pada akhirnya, transparansi tidak hanya mendorong tata kelola pemerintahan yang baik tetapi juga menumbuhkan rasa keterlibatan dan partisipasi warga negara dalam proses demokrasi.<sup>11</sup>

Dengan memberikan informasi terkini tentang kegiatan dan keputusan pemerintah secara berkala, warga negara dapat terus memperoleh informasi dan berpartisipasi aktif dalam diskusi yang memengaruhi kehidupan mereka. Transparansi ini juga membantu pejabat untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka dan memastikan bahwa mereka bertindak demi kepentingan terbaik masyarakat. Selain itu, dengan menyediakan informasi yang mudah diakses oleh masyarakat, lembaga pemerintah dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasi mereka. Melalui upaya ini, kepercayaan dan keyakinan terhadap lembaga pemerintah dapat diperkuat, yang mengarah pada warga negara yang lebih terlibat dan berdaya.

### 3. Faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku

Meliputi norma sosial, kepercayaan budaya, dan tekanan teman sebaya, faktor eksternal ini dapat memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan pengambilan keputusan individu. Misalnya, norma sosial dapat menentukan perilaku yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam komunitas tertentu, yang memengaruhi cara individu memilih untuk bertindak. Demikian pula, kepercayaan budaya dapat membentuk nilai dan sikap yang memandu perilaku, sementara tekanan teman sebaya dapat memengaruhi individu untuk menyesuaikan diri dengan harapan kelompok sosial mereka. Penting bagi individu untuk menyadari pengaruh eksternal ini dan mengevaluasi secara kritis bagaimana pengaruh tersebut dapat memengaruhi pilihan mereka. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku, individu dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan mengambil langkah-langkah untuk menyelaraskan tindakan mereka dengan nilai dan tujuan mereka.

Kesadaran ini dapat memberdayakan individu untuk melawan pengaruh negatif dan membuat pilihan yang sejalan dengan nilai dan keyakinan pribadi mereka. Kesadaran ini juga memungkinkan individu untuk lebih memahami dan berempati dengan perspektif orang lain, sehingga mendorong interaksi yang lebih bermakna dan penuh rasa hormat dalam komunitas mereka. Dengan secara aktif memeriksa dan menantang pengaruh yang membentuk perilaku mereka, individu dapat menumbuhkan rasa otonomi dan agensi yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan mereka. Pada akhirnya, kesadaran diri dan refleksi kritis ini dapat mengarah pada pertumbuhan pribadi dan kehidupan yang lebih autentik dan memuaskan.

---

<sup>11</sup> Muhammad Ridwan, "Efektivitas Pengawasan Berbasis Teknologi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Gubernur Provinsi Jawa Timur," *Universitas Airlangga.*, 2020.

Dengan meluangkan waktu untuk merenungkan pikiran, emosi, dan tindakan mereka, individu dapat memperoleh wawasan tentang motivasi dan keinginan mereka sendiri. Introspeksi ini dapat membantu mereka mengidentifikasi area yang mungkin perlu mereka ubah agar dapat hidup lebih autentik dan selaras dengan jati diri mereka yang sebenarnya. Melalui kesadaran diri, individu juga dapat mengembangkan rasa kasih sayang dan penerimaan yang lebih besar terhadap diri sendiri, yang dapat mengarah pada peningkatan kesejahteraan mental dan emosional. Selain itu, dengan memahami nilai-nilai dan keyakinan mereka sendiri secara lebih mendalam, individu dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan orang lain yang memiliki prinsip yang sama, sehingga menciptakan rasa memiliki dan komunitas.

### **Kajian Teori Disiplin**

Pengertian dan Konsep Disiplin Alex S. Nitisemito (1984: 199) mendefinisikan Disiplin adalah sebagai suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Soegeng Prijodarminto (1994:23) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan 9 Disiplin adalah sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman. Selanjutnya M. Situmorang dan Jusuf Juhir (1994:153) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang di tetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.<sup>12</sup>

Menurut Darsono (2011: 128) Disiplin kerja adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku pegawai menjadi perilaku Rahmawati Pane - Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) standar organisasi. Perilaku standar organisasi adalah perilaku bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Sedangkan menurut Rivai (2008: 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun pengertian disiplin kerja menurut Siagian (1995: 305) Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara koperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya menurut Muchidarsiyah (2005: 146) Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma dan kaidah

---

<sup>12</sup> Alex. S Nitisemito, *Pembelajaran Perusahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984).

yang berlaku dalam masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu upaya atau langkah yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memperbaiki dan mengubah perilaku para pegawai yang nantinya akan meningkatkan kinerja dan kesadaran pegawai untuk mentaati semua aturan yang ada.<sup>13</sup>

### **Tinjauan Hukum Disiplin Pegawai di Instansi Pemerintah**

Disiplin pegawai di instansi pemerintah merupakan landasan penting dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan norma kerja. Secara hukum, aspek ini diatur melalui perundang-undangan yang bertujuan menciptakan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan melayani masyarakat dengan baik. Dalam konteks hukum, disiplin mencakup pengawasan dan penegakan aturan kepada pegawai berdasarkan regulasi yang berlaku. Definisi menurut UU No. 5 Tahun 2014: Disiplin adalah bentuk kepatuhan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap kewajiban dan larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup>

Penegakan disiplin pegawai diatur dalam beberapa regulasi utama, yaitu: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN): Menekankan pentingnya profesionalitas dan integritas pegawai ASN, Pasal 86-88 mengatur mekanisme sanksi dan kode etik ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Menggantikan PP No. 53 Tahun 2010. Memuat ketentuan tentang (Kewajiban dan larangan bagi PNS, Jenis sanksi disiplin (ringan, sedang, berat), Prosedur pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin). Ada dua Kode Etik ASN yaitu Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Mengatur norma dan nilai etika, termasuk kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme.<sup>15</sup>

Tinjauan hukum disiplin pegawai di instansi pemerintah mencakup aspek kepatuhan terhadap aturan hukum, keadilan dalam penerapan sanksi, dan keselarasan dengan tujuan organisasi. Disiplin bukan hanya soal sanksi, tetapi juga bagaimana membangun budaya organisasi yang mendukung kepatuhan secara sukarela. Teori-teori terdahulu menegaskan bahwa penerapan disiplin yang adil dan konsisten akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Penegakan disiplin yang adil, transparan, dan konsisten tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulannya, praktik introspeksi dan kesadaran diri sangat penting untuk pertumbuhan dan kesejahteraan pribadi. Dengan meluangkan waktu untuk merenungkan pikiran, emosi, dan perilaku kita, kita dapat lebih memahami diri sendiri dan membuat perubahan positif dalam hidup kita. Mengembangkan rasa kasih sayang dan penerimaan terhadap diri sendiri

---

<sup>13</sup> Badan Kepegawaian Negara (BKN), *Panduan Penerapan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil* (Jakarta, 2021).

<sup>14</sup> Agus Priyanto, "Studi Kasus Implementasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis," *IAIN Ciamis*, 2021.

<sup>15</sup> Tim Permata Press, *Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

memungkinkan kita untuk bersikap lebih baik kepada diri sendiri dan orang lain, yang mengarah pada peningkatan kesehatan mental dan emosional. Lebih jauh lagi, dengan menyelaraskan nilai-nilai dan keyakinan kita dengan orang-orang di sekitar kita, kita dapat menumbuhkan rasa memiliki dan keterhubungan dalam komunitas kita. Secara keseluruhan, pentingnya disiplin dan refleksi diri di sektor publik tidak dapat dilebih-lebihkan, karena sangat penting untuk menumbuhkan budaya integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme di kalangan pegawai negeri.

Dengan meminta pertanggungjawaban pegawai atas tindakan dan keputusan mereka, lembaga pemerintah dapat membangun kepercayaan publik dan menunjukkan komitmen mereka untuk melayani masyarakat dengan integritas. Sangat penting bagi para pemimpin di sektor publik untuk memberikan contoh positif dan mendorong budaya disiplin dan refleksi diri di antara tim mereka. Melalui pelatihan, bimbingan, dan dukungan yang berkelanjutan, pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan pola pikir yang dibutuhkan untuk menegakkan nilai-nilai kejujuran, transparansi, dan keadilan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, lembaga pemerintah dapat memenuhi tugas mereka kepada publik dan berkontribusi pada masyarakat yang lebih etis dan efisien.

Selain itu, menjaga standar perilaku dan etika yang tinggi dalam lembaga pemerintah juga membantu mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan. Ketika pegawai dimintai pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan mereka, hal itu menciptakan budaya transparansi dan akuntabilitas yang penting bagi tata kelola pemerintahan yang baik dan pemberian layanan publik. Dengan mempromosikan budaya integritas dan perilaku etis, lembaga pemerintah dapat memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini tidak hanya menguntungkan masyarakat, tetapi juga membantu membangun masyarakat yang kuat dan berkelanjutan untuk generasi mendatang. Lebih jauh lagi, ketika pegawai menjunjung tinggi standar etika yang tinggi, hal itu membantu membangun kepercayaan dan kredibilitas dengan masyarakat. Warga negara cenderung lebih percaya pada pemerintah mereka ketika mereka melihat bahwa pejabat bertindak dengan cara yang adil dan jujur. Kepercayaan ini penting untuk menjaga keharmonisan sosial dan mempromosikan keterlibatan warga negara. Pada akhirnya, dengan memprioritaskan etika dan integritas, lembaga pemerintah dapat menciptakan masyarakat yang lebih adil dan setara bagi semua individu.

## **SARAN**

Berikut adalah beberapa saran terkait kasus yang dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai pemerintah, disertai dengan fokus analisis dan potensi solusi:

1. Penguatan Regulasi dan Sosialisasi: Pastikan peraturan disiplin, seperti yang diatur dalam PP No. 94 Tahun 2021, dipahami oleh seluruh pegawai melalui sosialisasi rutin. Sediakan panduan praktis tentang kewajiban dan larangan pegawai untuk meminimalkan pelanggaran akibat ketidaktahuan.
2. Optimalisasi Pengawasan: Gunakan teknologi, seperti sistem absensi digital dan aplikasi pelacakan kinerja, untuk meningkatkan pengawasan yang efektif. Libatkan



atasan langsung dalam pengawasan harian untuk mendeteksi dan menangani pelanggaran dengan cepat.

3. Peningkatan Kepemimpinan: Latih pemimpin instansi untuk menjadi panutan dalam kedisiplinan. Dorong gaya kepemimpinan yang humanis, namun tegas dalam menegakkan aturan.
4. Pengelolaan Konflik dan Budaya Kerja: Adakan program mediasi dan pelatihan penyelesaian konflik untuk mencegah ketidakharmonisan di tempat kerja. Reorientasi budaya kerja melalui kampanye internal yang menekankan nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab.
5. Peningkatan Motivasi dan Kesejahteraan: Berikan insentif kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja yang baik. Perhatikan keseimbangan beban kerja dan berikan dukungan untuk mencegah kelelahan yang dapat memengaruhi kedisiplinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmania, Dinni, dan Maghfiroh Yanuarti. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bca Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4, no. 3 (2024): 699–711. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38159>.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Panduan Penerapan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, 2021.
- Bilqisti Bilqisti, Alamsyah Alamsyah, dan Sunarto Sunarto. "Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang." *Parlementer : Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik* 1, no. 3 (15 September 2024): 119–30. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v1i3.111>.
- Firdaus, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Walikota Makassar." *Universitas Hasanuddin.*, 2019.
- Immanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, dan Agustina M.D. Lela. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA." *Jurnal Projemen UNIPA* 10, no. 1 (10 Juli 2023): 01–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Nitisemito, Alex. S. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Prijodarminto, Soegeng. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Abadi: Jakarta, 1994.

- Priyanto, Agus. “Studi Kasus Implementasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis.” *IAIN Ciamis*, 2021.
- Ridwan, Muhammad. “Efektivitas Pengawasan Berbasis Teknologi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Gubernur Provinsi Jawa Timur.” *Universitas Airlangga.*, 2020.
- Saputra, Dian. “Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.” *Universitas Jenderal Soedirman.*, 2018.
- Tabo, Sarfan. “Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang, Bolmong Utara.” *Journal Governance and Politics (JGP)* 4, no. 2 (t.t.): 69–85. <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/427>.
- Tim Permata Press. *Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Permata Pres, 2020.
- Wulan, Anggraini. “Pengaruh Implementasi Sistem Absensi Digital terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta.” *Universitas Negeri Yogyakarta.*, 2020.