

# **KUALITAS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA DI BANJARMASIN**

**Khairunnisa Anida<sup>1</sup>, H.Deli Anhar<sup>2</sup>, H.Abdul Wahid<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Administrasi Publik, S.AP, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM16120017

<sup>2</sup>Dosen Pembimbing Administrasi Publik, S.AP, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN.0010106201

<sup>3</sup>Dosen Pembimbing Administrasi Publik, S.AP, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN.1115036001

\*Email : [nisaanida81@gmail.com](mailto:nisaanida81@gmail.com)

---

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kualitas disiplin kerja pegawai pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota di banjarmasin.

metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. data dikumpulkan dengan metode observasi terhadap lingkungan kerja , menyebar kuisisioner kepada pegawai sekretariat DPRD Kota Banjarmasin , sedangkan wawancara dilakukan untuk mendukung nya data penelitian. Sampel berjumlah 34 orang ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif sederhana yaitu menggunakan table frekuensi.

Kata kunci : gambaran kualitas disiplin kerja pegawai

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the quality of employee work discipline at the secretariat of the regional peoples representative council in Banjarmasin.

The research method uses a qualitative approach to the type of descriptive research. The data is collected by observing the work environment, distributing questionnaires to Banjarmasin City DPRD Secretariat staff, while interviews were conducted to support the research data. A sample of 34 people determined using a simple random sampling technique method. As for the data analysis technique used is simple qualitative data analysis using frequency tables.

## **PENDAHULUAN**

Saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju, sehingga menyebabkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil dalam bidang keahliannya. Seperti yang kita ketahui bahwa pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah. Dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS), Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjalin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang di capai, serta perilaku PNS.

Pada dasarnya PNS di berbagai negara mempunyai peran utama sebagai, pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; manager/corporate leader; dan administrator (pengelola aset dan keuangan negara/daerah). Sehingga, tuntutan reformasi birokrasi secara langsung akan membawa konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya masalah kinerja.

seperti yang di jelaskan pada peraturan UU Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur negara yang berbunyi “*pegawai aparatur sipil negara berperan sebagai perencana, pelaksana, pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan pelayanan public yang profesional bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme*”. Dari peraturan tersebut dapat di jelaskan bahwa dalam pemerintahan sangat membutuhkan sumber daya dari pegawai negeri sipil untuk mewujudkan suatu tujuan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan dengan kompeten sehingga akan tercipta kinerja yang baik bukan hanya hal itu masyarakat juga sangat mengharapkan setiap pegawai negeri sipil agar memiliki kinerja yang baik seperti halnya dalam sebuah pelayanan publik di sebuah instansi pemerintah.

### **ALAT DAN METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang membutuhkan rencana untuk memilih situs dan partisipan dan untuk menghimpun data. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema yang umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian ini memiliki struktur atau kerangka fleksibel (Creswell, 2010). Dengan memacu pada konsep yang di gunakan, yaitu untuk mengetahui dan memahami lebih dalam mengenai Kualitas Disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin.

1. Observasi

observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek.apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan.

2. Wawancara

wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada padoman wawancara yang sudah dibuat.

3. Kuesioner / Angket

Angket atau Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab nya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana yang telah di ketahui Kualitas Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin sangat lah berperan penting dan memiliki pengaruh yang besar dalam menjalankan setiap kegiatan dan perkerjaan sehari-hari maka dari itu penting nya untuk tetap menjaga kualitas disiplin kerja pegawai agar tingkat kualitas disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin tetap terjaga dan tidak mengalami penurunan. Untuk mendapatkan data dan hasil dari penelitian penulis melakukan tiga metode dalam pengumpulan data yaitu Observasi,Wawancara dan Angket , berdasarkan hasil observasi di awal penulis kurang puas atas hasil yang di amati karena cenderung belum tentu benar kepastian nya maka dari itu penulis melakukan penyebaran angket/kuisiener pada karyawan/pegawai dan melakukan Wawancara kepada ketua bagian kepegawain di Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin .

Berdasarkan angket yang di sebarakan kepada para pegawai dapat di jelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Disiplin kerja berdasarkan aturan waktu

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	28	82,36
Setuju	6	17,64
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.3 di atas, penulis menanyakan tentang apakah para pegawai mulai masuk kerja dan pulang kerja berdasarkan dengan peraturan jam masuk kerja yang telah ditentukan oleh instansi, ternyata hampir 82,36% pegawai mengaku sangat setuju akan hal tersebut dan 17,64% mengaku setuju dari pertanyaan tersebut.

Ini berarti sebagian besar para pegawai merasa tidak terbebani dengan peraturan masuk kerja dan pulang kerja berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh instansi berdasarkan peraturan yang ada dan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

Tabal 4.4 Disiplin kerja berdasarkan peraturan instansi

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	27	79,41
Setuju	7	20,59
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.4 di atas, penulis menanyakan tentang apakah para pegawai harus meminta izin terhadap atasan dulu apabila ingin meninggalkan tempat kerja, ternyata para pegawai menatakan sangat setuju sebanyak 79,41% , kemudian 20,59% menyatakan setuju atas berlakunya peraturan tersebut.

Artinya ada 79,41% pegawai iyang menyatakan sangat setuju mengenai penting nya meminta izin terdahulu kepada atasan apabila ingin meninggalkan tempat kerja, kemudian ada 20,59% pegawai yang menyatakan setuju apabila ingingin meninggalkan tempat kerja harus izin dahulu kepada atasan dapat disimpulkan bahwa apabila ada keperluan diluar sebagian besar pegawai meminta izin terdahulu epada atasan berdasarkan aturan yang ada.

Tabel 4.5 Disiplin kerja berdasarkan prilaku

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	20	58,82
Setuju	11	32,36
Cukup Setuju	3	8,82
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.5 di atas, menanyakan apakah setiap pegawai bersedia menerima resiko tentang apa saja yang dilakukan jika melanggar aturan, ternyata yang menyatakan sangat setuju 58,82%, kemudian yang menyatakan setuju 32,36% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8,82%.

Artinya ada 58,82% yang menyatakan sangat setuju , mengenai setiap pegawai yang bersedia menerima resiko tentang apa yang di lakukan jika melanggar aturan, kemudian ada 32,36% yang menyatakan setuju bahwa pegawai bersedia menerima resiko tentang apa yang di lakukan jika melanggar aturan, dan sisa nya ada 32,36% pegawai yang menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan tersebut

Tabel 4.6 Disiplin kerja berdasarkan taat aturan

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	29	85,30
Setuju	5	14,70
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.6 di atas, penulis menanyakan mengenai menaati setiap aturan yang ditetapkan dalam instansi, ternyata yang menyatakan sangat setuju ada 85,30% dan yang menyatakan setuju ada 14,70% mengenai menaati setiap aturan yang ditetapkan dalam instansi. Artinya menaati aturan ialah taat terhadap peraturan yang ada diorganisasi tersebut, yaitu menaati aturan yang dilarang atau pun yang diperbolehkan di dalam instansi tersebut, dari analisis di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju mengenai menaati peraturan dan sisanya menyatakan setuju untuk menaati peraturan yang ada di instansi dan menjauhi hal yang dilarang dalam aturan instansi tersebut.

Tabel 4.7 Disiplin kerja berdasarkan peraturan organisasi

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	30	88,24
Setuju	4	11,76
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.7 di atas, penulis menanyakan mengenai Berpakaian dengan rapi dengan menggunakan atribut lengkap yang sudah di tetapkan , berdasarkan hasil jawaban diatas 88,24% menyatakan sangat setuju dan 11,76% menyatakan setuju.

Artinya para responden sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai peraturan mengenai berpakaian dengan rapi dengan menggunakan atribut lengkap yang sudah di tetapkan oleh instansi , ini adalah salah satu sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

Tabel 4.8 Disiplin kerja berdasarkan aturan waktu

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	20	58,82
Setuju	10	29,41
Cukup Setuju	4	11,77
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.8 diatas, menanyakan mengenai Perintah yang di berikan oleh atasan harus langsung di kerjakan, 58,82% responden menyatakan sangat setuju, kemudian 29,41% menyatakan setuju,dan yang menyatakan cukup setuju 11,77 %

Arinya ada 58,82 % responden yang menyatakan sangat setuju mengenai perintah yang diberikan oleh atasan harus segera dikerjakan agar selesai dengan tepat waktu, kemudian ada 29,41 % yang menyatakan setuju mengenai hal tersebut dan 11,77% menyatakan cukup setuju dengan ada nya aturan tersebut demi kelancaran dalam bekerja



Tabel 4.9 Disiplin berdasarkan tingkah laku

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	25	73,53
Setuju	9	26,47
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.9 diatas, penulis menanyakan mengenai Bertikah laku dengan baik yang sesuai norma - norma yang berlaku, ternyata yang menyatakan sangat setuju ada 73.53 % dan yang menyatakan setuju ada 26,47 %.

Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju mengenai Bertingkah laku dengan baik berdasarkan norma – norma yang berlaku pada instansi , dan sisa nya menyatakan setuju mengenai peraturan tersebut.

Tabel 4.10 Disiplin berdasarkan tingkah laku

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	29	85,20
Setuju	5	14,70
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel diatas , penulis menyakan mengenai Setiap pegawai dapat meminimalisir kesalahan dalam bekrja. Responden yang menyatakan sangat setuju ada 85,20 % dan responden yang menyatakan setuju ada 14,70 %.

Artinya setiap pegawai tentu dapat harus meminimalisir kesalahan dalam bekerja karena dapat mempengaruhi nya kualitas dalam bekerja , dari analisis tabel diatas sebagian besar responden menyatakan bahwa sangat setuju dengan para pegawai yang dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja .

Tabel 4.11 Disiplin berdasarkan tingkah laku

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	32	94,11
Setuju	2	5,89
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.11 diatas , penulis menanyakan tentang berkomunikasi yang baik dan sopan antar setiap pegawai, ternyata sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan hasil jawaban 94,11 % dan menyatakan setuju dengan hasil jawaban 5,89 %. Artinya para responden sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai Berkomunikasi yang baik dan sopan antar setiap pegawai , mengingat penting nya komunikasi dalam sebuah organisasi agar terciptnya suasana kerja yang baik.

Tabel 4.12 Disiplin berdasarkan tingkah laku

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	31	91,18
Setuju	3	8,82
Cukup Setuju	-	-
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100

Sumber : Data primer, 2019

Dari tabel 4.12 diatas, penulis menanyakan Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Ternyata yang menyatakan sangat setuju ada 91,18 % dan yang menyatakan setuju ada 8,82 % .

Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju mengenai pimpinan yang dapat dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, karena pemimpin yang baik tentu akan membuat kualitas disiplin kerja pegawai akan tetap berjalan dengan baik.

Dari analisis tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin masih menunjukkan kualitas disiplin kerja yang baik dengan mematuhi aturan yang ada, disiplin waktu kerja, menjalin komunikasi yang baik antar pegawai dan mengetahui resiko tentang apa yang dilakukan jika melanggar aturan instansi tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Di Banjarmasin, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut :

- Bahwa para pegawai mendukung dengan adanya peraturan dan larangan yang akan meningkatkan kualitas disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin dan tidak merasa keberatan atau terbebani dengan adanya aturan mengenai pendisiplinan pegawai.
- Hambatan kualitas disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Di Kota Banjarmasin tentu menjadi salah satu pemicu mengapa lemahnya tingkat kualitas disiplin kerja pegawai, hambatan kualitas disiplin kerja tersebut dapat berubah sebagai berikut :
  - Supervisi yang tidak berjalan dengan baik
  - Kurangnya kesadaran diri pada masing-masing pegawai.

- Kurang mengetahui aturan dan larangan yang ada pada instansi.
  - Atasan yang kurang tegas dalam pendisiplinan pegawai.
  - Komunikasi antara atasan dan bawahan yang tidak berjalan dengan baik.
- Untuk mengatasi hambatan dalam kualitas disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota di Banjarmasin yaitu dengan upaya sebagai berikut :
    - Ditegaskan nya TUFOKSI ( Tugas Fokok Dan Fungsi )
    - Membuat suasana kerja teranya nyaman
    - Tunjangan kerja yang tepat dan sesuai
    - Menciptakan komunikasi yang baik
    - Menegaskan aturan-aturan dan larangan yang berlaku pada instansi
    - Disiplin kerja yang terus dibina dan ditingkatkan

Berdasarkan gambaran kualitas disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin dapat di simpulkan bahwa kualitas disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin sudah berjalan dengan baik terlihat dari jawaban yang telah diberikan oleh para responden dan upaya-upaya untuk mengatasi hambatan dalam kualitas disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin. Tentu dengan upaya – upaya tersebut membuktikan bahwa Sekreariat DPRD Kota Banjarmasin memiliki cara tersendiri untuk mengatasi permasalahan yang ada seperti contoh nya masalah disiplin kerja pegawai

## REFERENSI/DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani. 2017. *Pengaruh Lurah Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kelurahan Palingkau Lama Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas*, Skripsi. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja do Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi*, Semarang : JRBI. Vol 2. No 2 Hal: 181-198
- Buku profil kantor Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin.
- Dessler, Gary, 2003, *manajemen sumber daya manusia*. Jilid II. Edisi 10. Penerbit PT Indeks : Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *manajemen sumber daya manusia*, Kencana Pranda Media Group, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas* Jakarta : Bumi Aksara
- Luchans, Fred. 2006. *Prilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mahrufi Satria A. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Disiplin ` Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarbar*, Skripsi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Nur Khansa. 2016. Analisis Disiplin kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru, Universitas Riau

Ones Gita Crytalia. 2015. Kualitas Pelayanan Publik DiKantor Kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo, Universitas Negeri Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penelian Kinerja Pegawai Negri Sipil

Peraturan UU Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Tugas Aparatur Sipil Negara

Riorini, Sri vandayuli, *Quality Perfomance dan komitmen organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3, 2005, hal 253-274.

Sherly S. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : CEO Abieka

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, (2014), manajemen sumber daya manusia. Kencana Pranda Media Group, Jakarta

Uniska, TF . 2019 . *Pedoman Penulisan Skripsi*. Banjarmasin: FISIP UNISKA

Wibowo. (2014) *manajemen kinerja* . Edisi keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Warella, 2004. *Administrasi Negara dan Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal AKPO Semarang. Program PPs Undip