

PERAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR

Ahmad Syahbani¹, Kanzul Fikri², Nindya Kartika Kusmayati³
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
aasyahbani12345@gmail.com¹, Kanzulfikri58@gmail.com²,
nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id³

Abstrac: This study aimed to analyze the role of work discipline on employee work effectiveness at the East Java Provincial Social Affairs Office. The research method used was qualitative descriptive with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The research findings showed that work discipline has a positive impact on employee work effectiveness. Indicators such as punctuality, compliance with regulations, and responsibility in completing tasks play an important role in improving effectiveness. Supporting factors for work discipline include leadership and organizational culture. While the inhibiting factors are unclear policies and lack of management support. Work effectiveness is influenced by employee skills, knowledge of SOPs, and work environment. To improve work discipline and effectiveness, a comprehensive approach is needed through training, providing feedback, and creating a supportive work culture. This study is expected to provide input for the Social Affairs Office in improving employee performance.

Keywords: *work discipline, work effectiveness, social affairs office, employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja dalam efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Indikator-indikator seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas berperan penting dalam meningkatkan efektivitas. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan faktor penghambatnya adalah ketidakjelasan kebijakan dan kurangnya dukungan manajemen. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh keterampilan pegawai, pengetahuan tentang SOP, dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja dan efektivitas, perlu pendekatan menyeluruh melalui pelatihan, pemberian umpan balik, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: *disiplin kerja, efektivitas kerja, dinas sosial, pegawai*

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor seperti sumber daya alam, modal, teknologi, dan tenaga kerja. Meskipun sumber daya alam, modal, dan teknologi yang dimiliki berkualitas tinggi, namun tanpa dukungan dari tenaga kerja yang kompeten, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya tersebut. Bahkan dengan sistem dan lingkungan yang sudah memadai, jika mental individu tidak siap, manajemen

akan terganggu. Oleh karena itu, pentingnya pembudayaan disiplin, terutama di kalangan pemimpin dan pegawai yang terlibat langsung dalam manajemen, sangatlah diperlukan. Di dalam organisasi, kita bertujuan untuk mendorong konsep "disiplin diri" agar setiap pegawai dapat mengarahkan dirinya sendiri dan mematuhi aturan serta budaya organisasi demi mencapai tujuan perusahaan. Disiplin pegawai merupakan aspek kunci untuk mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan yang positif dan konstruktif terhadap disiplin di tempat kerja melibatkan komunikasi, pelatihan, motivasi, dan penghargaan. Organisasi atau lembaga lainnya terdiri dari berbagai subsistem seperti pemerintahan provinsi, kabupaten, kecamatan, kelurahan, dan desa. (Susanti, 2019).

Kedisiplinan kerja menjadi pijakan utama yang menopang kinerja efektif para karyawan pada struktur organisasional. Menurut (Nurjaya, 2021) Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan, baik yang diungkapkan secara tertulis maupun tidak, sebagai manifestasi dari kesadaran dan kerelaan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut (Caissar, Hardiyana, Nurhadian, & Kadir, 2022) Disiplin kerja merupakan Sebuah sikap yang meliputi penghargaan, penghormatan, kepatuhan, serta ketaatan terhadap panduan - panduan yang berlaku, baik yang tercantum secara resmi maupun tidak. Individu tersebut juga bersedia untuk mematuhi serta mendapatkan konsekuensi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. menggunakan kedisiplinan kerja yang kokoh, karyawan bisa melaksanakan tugas mereka dengan efisiensi, tepat waktu, serta sesuai dengan norma-norma yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian (Khalid, 2019) Kedisiplinan pegawai telah mencapai tingkat yang memuaskan, terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mematuhi aturan yang berlaku. Selain itu, (Ningrum, 2022) pertanda bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah sebab manajemen belum memberlakukan hukuman yang memadai terhadap pelanggaran. Kinerja juga belum mencapai level optimal karena berbagai faktor seperti keterbatasan kemampuan kerja serta ketidaksempurnaan sistem administrasi.

Namun, tantangan terus timbul, terutama di forum pemerintahan, di mana kekurangan kedisiplinan kerja masih sebagai hambatan yang mengganggu kinerja. Konsekuensinya, dampaknya tidak hanya terasa pada taraf kinerja individual karyawan, tetapi juga merembet di mutu pelayanan publik yang diselenggarakan. Oleh karena itu, (Febriana, 2021) menyarankan diperlukannya implementasi system pengawasan yang ketat dan hukuman yang tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin, seperti memberlakukan sanksi bagi mereka yang sering terlambat atau meninggalkan pekerjaan lebih awal. Oleh karena itu, penegakan aturan dan disiplin yang konsisten menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Efektivitas kerja merujuk pada sejauh mana sebuah organisasi atau instansi dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka Panjang, Hal ini melibatkan pertimbangan terhadap berbagai faktor seperti sasaran strategis yang telah ditetapkan, penilaian subjektif terhadap kinerja, serta tahapan pertumbuhan organisasi (Wau, 2022). Menurut (Lubis, 2020) Efektivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, efektivitas kerja mencakup kemampuan organisasi untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi upaya-upaya mereka guna mencapai tujuan yang diinginkan, sambil memperhitungkan dinamika internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja mereka.

Dalam konteks ini, Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, terutama kepada mereka yang membutuhkan seperti anak-anak terlantar, penyandang disabilitas, dan lansia. Namun, berbagai kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia dan perubahan kebijakan pemerintah menjadi tantangan yang perlu diatasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian terhadap peran disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, dengan harapan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja serta dampaknya terhadap efektivitas kerja di instansi pemerintah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bahwa adanya peran disiplin kerja terhadap efektivitas pegawai di dinas sosial provinsi Jawa Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pemahaman yang mendalam, rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dan menggunakan desain studi kasus untuk memungkinkan analisis mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan pegawai mengenai disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja yang efektif. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dengan melibatkan pegawai dari berbagai tingkat posisi dan jabatan untuk mendapatkan sudut pandang yang beragam.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan dengan lima pegawai menggunakan panduan semi-terstruktur. Observasi partisipatif dilakukan dengan peneliti menghabiskan waktu di kantor untuk secara langsung mengamati perilaku disiplin kerja dan efektivitas kerja.

Analisis data meliputi proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan mengorganisasi hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menjadi tema-tema utama yang relevan. Kesimpulan ditarik dengan menghubungkan tema-tema yang muncul dan diverifikasi melalui triangulasi data dari berbagai sumber.

Etika penelitian dijaga dengan mendapatkan persetujuan tertulis dari setiap narasumber sebelum wawancara, menjaga kerahasiaan identitas narasumber dan data mereka, serta menghormati hak narasumber untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi negatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai peran disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Jawa Timur, serta berguna bagi pengambilan kebijakan dan peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Disiplin kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai

Melihat permasalahan dan pertumbuhan organisasi yang terus meningkat, diperlukan peningkatan kinerja pegawai agar tujuan organisasi akan tercapai sesuai harapan. Ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan moralitas para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

a. Disiplin kerja

Untuk mengukur disiplin kerja pegawai dinas sosial provinsi Jawa Timur, terdapat beberapa indikator yang sebagai tolak ukur. Yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Hasil wawancara dan observasi terkait ketepatan waktu pegawai di Dinas Sosial provinsi Jawa Timur menunjukkan adanya variasi dalam cara pegawai memahami dan menerapkan ketepatan waktu. Beberapa pegawai menghadapi kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu karena beban kerja yang tinggi dan prioritas yang berubah-ubah. Meskipun sebagian besar hadir secara konsisten, hasil observasi menunjukkan adanya keterlambatan yang bisa mempengaruhi produktivitas tim.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan waktu termasuk perencanaan yang kurang efektif, gangguan dari faktor eksternal seperti lalu lintas atau cuaca, dan kurangnya kesadaran akan dampak keterlambatan terhadap tim dan hasil kerja. Pembahasan menyoroti perlunya pendekatan holistik dalam meningkatkan kepatuhan waktu, meliputi pelatihan manajemen waktu, pengembangan sistem dukungan internal, dan penguatan budaya kerja yang menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam mencapai tujuan bersama. Pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini dapat membantu Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan yang mereka berikan.

2. Ketaatan terhadap peraturan

Hasil dari wawancara dan observasi mengenai ketaatan terhadap peraturan di Dinas Sosial provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa ada ragam pemahaman tentang pentingnya ketaatan tersebut. Mayoritas pegawai mengakui pentingnya ketaatan sebagai bagian dari profesionalisme dan integritas dalam pekerjaan mereka, meskipun terdapat variasi dalam cara mereka menerapkan peraturan. Beberapa melihat peraturan sebagai pedoman yang jelas, sementara yang lain lebih fleksibel sesuai dengan konteks tugas mereka.

Hasil Observasi menunjukkan bahwa perilaku pegawai Sebagian besar mematuhi peraturan secara konsisten, seperti hadir tepat waktu dan mengikuti protocol berpakaian. Namun, ada juga kasus di mana ketaatan terhadap peraturan kurang konsisten, seperti dalam penggunaan peralatan kerja atau waktu istirahat.

Pembahasan atas temuan ini menyoroti perlunya konsistensi pada interpretasi serta penerapan peraturan pada semua organisasi, dan komunikasi yang efektif perihal tujuan serta konsekuensi ketaatan. Peningkatan kesadaran serta dukungan dari manajemen bisa memperkuat budaya organisasi yang berdasarkan pada integritas dan profesionalisme. dengan ini, Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur bisa mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk memastikan ketaatan yang konsisten dari seluruh Pegawai, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif serta sehat.

3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Mayoritas pegawai mengakui bahwa tanggung jawab adalah unsur kunci dari disiplin kerja yang baik, dan merupakan dasar dari efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dalam wawancara, pegawai menekankan pentingnya merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, termasuk kehadiran, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kualitas hasil kerja. Mereka juga memahami bahwa tanggung jawab tidak hanya melibatkan memenuhi kewajiban formal yang diatur oleh aturan, tetapi

juga mencakup sikap proaktif dalam mengatasi masalah dan menjaga produktivitas tim.

Observasi perilaku pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan tugas. Mereka hadir secara teratur, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas. Pembahasan atas temuan ini menyoroti perlunya memelihara dan mendorong sikap tanggung jawab di seluruh organisasi. Ini dapat dicapai melalui umpan balik yang konstruktif, pelatihan untuk pengembangan keterampilan manajemen waktu dan prioritas, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan akuntabilitas.

b. Efektivitas Kerja

Hasil wawancara dengan pegawai menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat yang membutuhkan. Mereka menyadari bahwa efektivitas tidak hanya terkait dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan klien dengan baik. Ini melibatkan kemampuan berkomunikasi yang baik, pemahaman tentang masalah sosial yang dihadapi klien, dan memberikan solusi yang tepat.

Melalui observasi, variasi dalam efektivitas di antara staf terungkap. Beberapa dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, sementara yang lain mungkin memerlukan lebih banyak waktu atau bantuan. Berbagai faktor mempengaruhi efektivitas pegawai, termasuk keterampilan interpersonal, pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur yang relevan, serta kemampuan manajemen waktu dan sumber daya.

Pembahasan atas temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang menyeluruh untuk meningkatkan efektivitas pegawai. Ini mencakup pengembangan keterampilan melalui pelatihan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi

a. Faktor Pendukung

Faktor yang mendukung berupa :

1. Kepemimpinan yang kokoh dan berkomitmen di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dapat menjadi pendorong kunci dalam mendorong kedisiplinan kerja. Ketika pemimpin menetapkan standar tinggi untuk disiplin kerja dan mencontohkan perilaku yang patuh terhadap aturan dan prosedur, hal ini dapat memberikan dorongan positif kepada pegawai untuk mengikuti jejak yang sama.
2. Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai disiplin, integritas, dan tanggung jawab akan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi pegawai untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Jika disiplin kerja dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari budaya kerja di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, pegawai cenderung merasa lebih termotivasi untuk menampilkan perilaku yang sesuai.

b. Faktor Penghambat

Faktor faktor yang menjadi penghambat dari disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di dinas sosial provinsi jawa timur:

1. Ketidakjelasan dalam kebijakan atau prosedur kerja di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dapat menjadi penghalang utama dalam mencapai disiplin kerja yang konsisten. Ketika pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan atau tidak dapat dengan mudah mengakses informasi yang relevan, ini dapat menyebabkan kebingungan dan pengambilan keputusan yang tidak konsisten.
2. Kurangnya dukungan atau penegakan yang konsisten dari pimpinan terhadap aturan dan prosedur kerja di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dapat mengurangi motivasi pegawai untuk mematuhi disiplin kerja. Jika pimpinan tidak memberikan umpan balik yang konstruktif atau tidak memberlakukan konsekuensi atas pelanggaran, ini dapat menciptakan budaya di mana pelanggaran aturan dianggap dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Dari paparan diatas maka dapat disimpulkan isi dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Hal ini tercermin dari indikator-indikator disiplin kerja seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
2. Faktor-faktor pendukung yang mendukung disiplin kerja antara lain kepemimpinan yang kokoh dan berkomitmen serta budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai disiplin. Sedangkan faktor-faktor penghambatnya adalah ketidakjelasan kebijakan dan kurangnya dukungan dari pimpinan.
3. Efektivitas kerja pegawai juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan pegawai, pengetahuan tentang kebijakan, dan lingkungan kerja.
4. Diperlukan pendekatan menyeluruh untuk meningkatkan disiplin kerja dan efektivitas kerja, antara lain melalui pelatihan, pemberian umpan balik, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Febriana, E. (2021). Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Salimah Banjarmasin, 1–10.
- Khalid, A. (2019). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- Lubis, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alindobaja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO,"* 2(3), 18.
- Ningrum, S. A. (2022). Peranan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Banjarmasin Utara. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB.*
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

- Susanti, S. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Plasa Wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>