

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BKPSDM KARAWANG

ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT BKPSDM KARAWANG

Najwa Ubadilah^{1*}, Wike Pertiwi², Rena Augie Putrie³

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

*Email Correspondence: mn22.najwaubadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the level of employee work discipline at the Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) of Karawang, particularly regarding the timeliness of clock-out attendance. Work discipline is an essential aspect that supports the effectiveness of public services; therefore, an evaluation of employee behavior and the attendance system used is necessary. This research employs a descriptive qualitative method with data triangulation through observations, interviews with five informants, and employee attendance records from 2024. The findings indicate that employee discipline is still not optimal, as reflected by the high frequency of late clock-out attendance each month. The dominant contributing factors include employee negligence and the absence of an automatic notification feature in the SIAP attendance application, which often causes employees to forget to clock out. The study concludes that such indiscipline negatively affects work effectiveness and highlights the need for improvements to the attendance system and increased employee awareness of discipline. The contribution of this research includes strategic recommendations such as developing an automatic reminder feature in the SIAP application, strengthening supervisory control by superiors, and providing continuous socialization to enhance discipline, performance, and employee professionalism.

Keywords: Work Discipline, SIAP Application, BKPSDM Karawang.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Karawang, khususnya terkait ketepatan waktu absensi pulang. Disiplin kerja menjadi aspek penting dalam menunjang efektivitas pelayanan publik sehingga diperlukan evaluasi terhadap perilaku pegawai dan sistem absensi yang digunakan. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan triangulasi data melalui observasi, wawancara dengan lima informan, serta dokumen absensi tahun 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum optimal, ditandai dengan tingginya keterlambatan absensi pulang setiap bulan. Faktor penyebab dominan adalah kelalaian pegawai dan tidak tersedianya fitur notifikasi pada aplikasi SIAP yang membuat pegawai sering lupa melakukan absensi. Kesimpulannya, ketidakdisiplinan dalam absensi pulang berdampak pada efektivitas kerja dan menunjukkan perlunya perbaikan sistem absensi serta peningkatan kesadaran disiplin pegawai. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan rekomendasi strategis berupa pengembangan fitur pengingat otomatis pada aplikasi SIAP, penguatan pengawasan disiplin oleh atasan, serta sosialisasi berkelanjutan untuk meningkatkan kedisiplinan, kinerja, dan profesionalisme pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Aplikasi SIAP, BKPSDM Karawang.

PENDAHULUAN

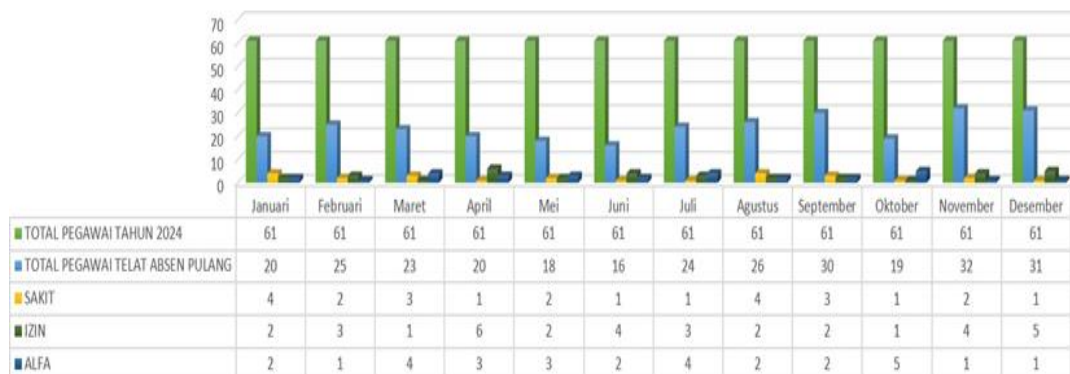
Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern. SDM memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan suatu organisasi maupun bisnis. Keunggulan sumber daya manusia suatu organisasi menentukan tingkat keunggulannya, terutama di tengah persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan keuntungan dan kesuksesan di pasar

global, pengembangan SDM yang berkelanjutan sangat penting. Kinerja yang lebih berkualitas dan profesional akan menjadi hasil dari manajemen SDM yang efektif dan efisien (Khasanah, 2024).

Penelitian ini mengambil objek pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang, yang merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengelola manajemen aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang. Keberadaan BKPSDM sangat penting karena berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia aparatur, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pembinaan kedisiplinan pegawai (Nabil & Dwiridotjahjono, 2024) salah satu masalah yang ada disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah di sesuaikan di instansi pemerintahan tersebut (Pranitasari, 2021).

Namun berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin pegawai, khususnya dalam aspek kehadiran dan ketepatan waktu absensi pulang kerja. Data absensi tahun 2024 menunjukkan masih adanya pegawai yang terlambat melakukan absensi pulang, serta terdapat kategori izin, sakit, dan alfa yang mempengaruhi tingkat kehadiran pegawai.

Rekap Data Absensi Pegawai BKPSDM Karawang Tahun 2024



Gambar 1. Rekap Data Absensi BKPSDM Karawang Tahun 2024

(Sumber: Hasil Observasi Penelitian)

Permasalahan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai masih belum optimal. Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya kedisiplinan waktu serta sistem absensi yang belum dilengkapi fitur pengingat otomatis pada aplikasi SIAP sehingga pegawai sering lupa melakukan absensi pulang.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tingkat disiplin pegawai pada BKPSDM Karawang agar dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kedisiplinan pegawai serta menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Risma G. & Arwiah, 2022) pada Bapenda Kota Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa Bapenda Kota Bandung memiliki pegawai dengan Tingkat disiplin kerja yang sangat baik. Sedangkan menurut (Muna & Isnowati, 2022), PT LKM Demak Sejahtera menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT LKM Demak Sejahtera. Didasarkan pada permasalahan-permasalahan di atas, maka peneliti mengambil judul “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada BKPSDM Karawang”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang. Dengan memahami hubungan kedisiplinan kerja di harapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rismayadi et al, 2024) Menyatakan bahwa istilah “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengacu pada pendekatan sistematis yang di lakukan secara efektif dan efisien untuk mengelola pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut (Rismayadi & Pertiwi, 2024), adalah seni dan ilmu mengelola tenaga kerja agar bermanfaat bagi pekerja, bisnis, dan masyarakat, serta mengatur hubungan dan tugas administratif manusia dalam organisasi.

Menurut (Mooduto et al, 2025), Sumber Daya Manusia adalah salah satu kekayaan paling vital untuk kemajuan dan pertumbuhan perusahaan. Adapun Werther dan Davis dikutip (Maulana, 2025) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesaikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni, ilmu, dan pendekatan sistematis dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset vital organisasi agar bermanfaat bagi pegawai, perusahaan, dan masyarakat, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku Organisasi

Menurut (Muhajirin et al, 2024) bahwa perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari segala sesuatu yang terjadi dalam suatu organisasi, termasuk perilaku pikiran, dan perasaan pegawai sebagai individu dan sebagai tim. Menurut (Suherman & Apriani, 2023) perilaku organisasi adalah bidang kajian yang meneliti bagaimana individu, kelompok, dan struktur dalam suatu organisasi saling berinteraksi serta bagaimana interaksi tersebut memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Wike, 2021), perilaku organisasi dapat dipahami sebagai bagaimana individu dalam sebuah instansi menunjukkan sikap, kemampuan, motivasi, dan kedisiplinan

kerja yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja organisasi. Adapun Robbins dikutip (Rosmayati, 2025) bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disintesisakan perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari pikiran, perasaan, sikap, dan tindakan pegawai, baik sebagai individu maupun kelompok, serta bagaimana interaksi dengan struktur organisasi memengaruhi kinerja. Aspek kemampuan, motivasi, dan kedisiplinan menjadi faktor penting yang membentuk dinamika organisasi dan keberhasilan pencapaian tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut (Muhajirin et al, 2024) disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap yang selaras dengan aturan yang berlaku serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Sukmayadi et al, 2023), Kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas, dan keteraturan dalam bekerja sesuai dengan peraturan organisasi yang relevan baik tertulis maupun tidak tertulis semuanya merupakan indikator disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi apakah seseorang berkinerja baik atau buruk.

Menurut (Sriyanti & Idris, 2024), Pegawai yang disiplin di tempat kerja sering melakukan semua tugas sesuai dengan aturan, dan tugas serta kewajiban yang telah di tentukan. Lebih lanjut menurut Sutrisno dikutip (Febrianty, 2020) menyatakan Disiplin kerja adalah suatu adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesisakan disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, termasuk ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan keteraturan dalam bekerja. Disiplin ini berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi serta menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja seseorang.

METODE

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2020) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Mayasari, 2024) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Desain penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami peran disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang. Desain ini bertujuan menggambarkan fenomena secara rinci. Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang mendetail mengenai kinerja pegawai di BKPSDM Karawang.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata dalam (Arifudin, 2024), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Iskandar dalam (Wahrudin, 2020) menyatakan pendekatan kualitatif adalah dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu social, termasuk juga ilmu pendidikan. Pendekatan penelitian kualitatif dikemukakan oleh Iskandar dalam (Tanjung, 2020) menjelaskan sebagai suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (field research). Menurut (Rusmana, 2020) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Zaelani, 2025).

Bungin dikutip (Iskandar, 2025) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran analisis disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang.

Bogdan dan Taylor dalam (Sofyan, 2021) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami, khususnya terkait disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sedangkan data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan seperti daftar kehadiran pegawai, serta terkait absensi dan peraturan kerja (Wike, 2023).

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis

mengumpulkan informasi tentang disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Suryana, 2024).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Abduloh, 2020).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Rusmana, 2021) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang.

Lebih lanjut Amir Hamzah dalam (Delvina, 2020) mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali. Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (As-Shidqi, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Adapun Sopwandin dalam (Noviana, 2020) menjelaskan bahwa pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi, dengan kegiatan analisis data yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Juhadi, 2020). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian. Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Damayanti, 2020).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Nuryana, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Sofyan, 2020) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Vitriyah, 2023) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Karawang.

Moleong dikutip (Vitriyah, 2020) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Vitriyah, 2025) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Itsrawati, 2025), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi (Wike et al, 2021). Wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer mengenai tingkat kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan kerja, faktor penyebab keterlambatan, serta upaya perusahaan dalam menegakkan disiplin kerja. Observasi dilakukan secara langsung pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Observasi ini membantu memperkuat hasil wawancara dan memberikan gambaran nyata tentang perilaku disiplin di lapangan. Data seperti absensi karyawan, laporan keterlambatan, yang berkaitan dengan disiplin kerja. Data dokumentasi ini digunakan sebagai bukti pendukung untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan penelitian, yaitu kepala bidang, kasubag kepegawaian, dan pegawai. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui triangulasi sumber dan metode, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh lebih valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hasilnya, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan akan menjadi lebih mudah bagi peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa data yang dihasilkan secara akurat dan konsisten dalam menggambarkan tingkat disiplin kerja pegawai (Putrie et.al, 2025).

Menurut Muhadjir dalam (Sari, 2025) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Saputra, 2025) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Absensi Bkpsdm Karawang Tahun 2024

Rekap Absen Tahun 2024	Total Pegawai Tahun 2024	Total Pegawai Telat Absen Pulang	Sakit	Izin	Alfa
Januari	61	20	4	2	2

Rekap Absen Tahun 2024	Total Pegawai Tahun 2024	Total Pegawai Telat Absen Pulang	Sakit	Izin	Alfa
Februari	61	25	2	3	1
Maret	61	23	3	1	4
April	61	20	1	6	3
Mei	61	18	2	2	3
Juni	61	16	1	4	2
Juli	61	24	1	3	4
Agustus	61	26	4	2	2
September	61	30	3	2	2
Oktober	61	19	1	1	5
November	61	32	2	4	1
Desember	61	31	1	5	1

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang, tingkat disiplin pegawai dianalisis melalui lima indikator yaitu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari kelima indikator tersebut, permasalahan utama yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai terdapat pada indikator kehadiran, khususnya pada saat melakukan absensi pulang kerja.

1. Kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap data absensi pegawai, masih ditemukan pegawai yang terlambat melakukan absensi pulang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya disiplin dalam mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Keterlambatan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kelalaian pegawai serta tidak adanya fitur pengingat pada aplikasi absensi yang digunakan. Mencerminkan masih rendahnya kesadaran sebagian pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai secara keseluruhan karena kehadiran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kedisiplinan pegawai.

2. Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mengetahui dan memahami peraturan kerja yang berlaku di instansi. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa pegawai yang kurang konsisten dalam mematuhi peraturan tersebut, khususnya yang berkaitan dengan ketentuan jam kerja dan absensi pulang. Beberapa pegawai masih belum melakukan absensi pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan kerja belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal. Kurangnya kepatuhan tersebut dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, karena ketaatan terhadap peraturan merupakan bagian penting dalam membentuk perilaku disiplin dalam bekerja.

3. Kepatuhan terhadap Standar Kerja

Berdasarkan hasil wawancara observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah berusaha melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang telah

ditetapkan oleh instansi. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menjalankan standar kerja secara konsisten. Salah satu bentuk ketidaksesuaian yang ditemukan yaitu kurangnya ketertiban dalam mengikuti prosedur administrasi kerja, seperti tidak melakukan absensi pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan standar kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Ketidakpatuhan terhadap standar kerja tersebut dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, karena standar kerja merupakan pedoman yang harus diikuti dalam melaksanakan tugas secara tertib dan bertanggung jawab.

4. Kepatuhan Kewaspadaan Tinggi

Berdasarkan hasil wawancara observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan sikap cukup berhati-hati dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi, terutama dalam memperhatikan aturan administrasi kerja seperti melakukan absensi pulang kerja. Kurangnya perhatian terhadap hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap kewajiban kerjanya. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih teliti dan bertanggung jawab.

5. Etika Bekerja

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki etika kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa perilaku yang menunjukkan kurang optimalnya penerapan etika kerja, terutama dalam hal mematuhi aturan kerja yang berlaku. Beberapa pegawai masih kurang disiplin dalam mengikuti prosedur absensi pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan bahwa etika bekerja belum sepenuhnya diterapkan secara maksimal oleh seluruh pegawai. Etika kerja yang kurang baik tersebut dapat berdampak pada tingkat disiplin kerja pegawai, karena sikap profesional dan tanggung jawab terhadap aturan merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan disiplin. Pembahasan kaitkan dengan tingkat disiplin pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima indikator yaitu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja, dapat diketahui bahwa indikator-indikator tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat disiplin kerja pegawai. Kehadiran yang belum sepenuhnya tertib, terutama dalam hal absensi pulang kerja, menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan kerja juga belum dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh pegawai, khususnya dalam mematuhi aturan terkait absensi dan waktu kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai dapat mematuhi peraturan yang berlaku secara lebih baik. Selanjutnya, kepatuhan terhadap standar kerja juga berkaitan langsung dengan tingkat disiplin kerja pegawai, karena standar kerja merupakan pedoman

dalam melaksanakan tugas secara tertib dan bertanggung jawab. Apabila standar kerja tidak dijalankan secara konsisten, maka hal tersebut dapat mencerminkan kurangnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Demikian dengan kewaspadaan tinggi dalam bekerja, yang menunjukkan tingkat ketelitian dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Kurangnya kewaspadaan dalam memperhatikan aturan administrasi seperti absensi pulang kerja menunjukkan bahwa kesadaran disiplin sebagian pegawai masih perlu ditingkatkan. Selain itu, etika bekerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai, karena etika kerja mencerminkan sikap profesional, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Dengan demikian, kelima indikator tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan absensi pulang kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam mematuhi aturan kerja, sehingga tingkat disiplin kerja pegawai dapat meningkat dan pelaksanaan tugas dapat berjalan secara lebih tertib, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

KESIMPULAN

Dengan demikian, kelima indikator tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan absensi pulang kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam mematuhi aturan kerja, sehingga tingkat disiplin kerja pegawai dapat meningkat dan pelaksanaan tugas dapat berjalan secara lebih tertib, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Implikasi dari penelitian ini yaitu, pertama, instansi perlu melakukan penguatan sistem pengawasan kedisiplinan, khususnya terkait ketepatan waktu absensi pulang. Pengawasan yang lebih terstruktur dan evaluasi rutin terhadap perilaku disiplin pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya mematuhi aturan jam kerja. Kedua, diperlukan perbaikan pada sistem absensi SIAP, khususnya penambahan fitur pengingat otomatis agar pegawai tidak lupa melakukan absensi pulang. Pengembangan fitur ini akan membantu mengurangi tingkat keterlambatan yang selama ini terjadi akibat kelalaian pegawai. Penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengkaji faktor lain seperti motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan pegawai guna memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduloh, A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.

- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Minuman Sari Buah Nanas Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Aptekmas Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(2), 20–28.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- As-Shidqi, M. H. (2024). Integrasi Pendidikan Manajemen Dengan Prinsip-Prinsip Tasawuf. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 83–95.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Delvina, A. (2020). Governance and legal perspectives: Problems in the management of Zakat funds are used as collateral. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 209–217. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201023>
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Fitriyani, I., & Nur Fietroh, M. (2026). Algorithmic Leadership Without Dehumanization: A Human-Centered Model for Digital Work. *Journal of Management Dynamics*, 1(1), 17–24. <https://doi.org/10.47353/jmd.v1i1.376>
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Itsnowati, T. (2025). Analisis Pemahaman Masyarakat Terhadap Zakat Pertanian Di Desa Duko Timur Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan. *Publikasi Penelitian Terapan dan Kebijakan*, 8(1), 61–67.
- Juhadi, J. (2020). Pendampingan Peningkatan Inovasi Produk Makanan Khas Subang Jawa Barat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(6), 1094–1106.
- Khasanah, N. F. (2024). Analisis Penerapan PSAK 109 Tentang Laporan Keuangan Pada Baznas Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manageable*. 2(1), 143–155.
- Nabil, N., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Pengaruh Brand Awareness, Brand Image, dan Brand Trust terhadap Brand Loyalty pada Pelanggan Produk Kosmetik Make Over di Kota Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.4346>
- Maulana, A. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan Berbasis Filsafat Ekonomi untuk Sustainable Organizational Development. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Mayasari, A. (2024). Optimizing Student Management to Improve Educational Service Quality: A Qualitative Case Study in Integrated Islamic Elementary Schools. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 799–808.
- Mooduto, et al. (2025). Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat BonePantai Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1057–1065.

- Muhajirin, et al. (2024). The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 5(2), 229–235. <https://doi.org/10.56371/ijess.v5i2.327>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesyra*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v5i2.652>
- Noviana, A. (2020). Effect of accountability, transparency of management amil zakat institutions and poverty alleviation of Muzakki trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 199–208. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201022>
- Nuryana, M. L. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Pranitasari. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Putrie, et al. (2025). Implementasi E-Learning dalam Pengembangan Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 4(1), 5229–5239.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30-36.
- Rismayadi, et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek Modern*. PT. Good Book Publisher.
- Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Implementasi Absensi SIAP (Sistem Informasi Absensi Pegawai) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3467-3475.
- Rosmayati, S. (2025). Integrasi Filsafat Manajemen dalam Peningkatan Efektivitas Ekonomi Pendidikan di Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 4(1), 1–6.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 5(2), 157–163.
- Sari, R. N. (2025). Analisis Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Dalam Meningkatkan Akses Layanan Keuangan Masyarakat. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 4(2), 169–183.
- Saputra, S. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Petani Menjual Tembakau dengan Sistem Tebasan yang Ditinjau dalam Persepektif Ekonomi Islam. *Hidroponik: Jurnal Ilmu Pertanian Dan Teknologi Dalam Ilmu Tanaman*, 2(2), 154–167.
- Sriyanti, E., & Idris, A. (2024). Kontribusi Disiplin Kerja dan Kualitas Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Solok. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 422–432.
- Sofyan, Y. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Telur Asin H-Organik. *Jurnal Ecodemica*, 4(2), 341–352.

- Sofyan, Y. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Implementation of Work Discipline in the HERO Division (Head of Rengasdengklok Representative Office) of PT Telkom Karawang. *Edutran Business and Management*, 1(1), 35–41. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.12>
- Sukmayadi, et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 511–524. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i3.3849>
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Vitriyah, N. L. (2020). Hubungan Dana Pensiun dan Pertumbuhan di Indonesia. *Jurnal Benefita*, 5(3), 479–488.
- Vitriyah, N. L. (2023). Pertumbuhan ekonomi dan strategi pengembangan startup di Indonesia. *Kubis*, 3(1), 78–95.
- Vitriyah, N. L. (2025). Inklusi Keuangan Petani: Menjembatani Literasi Keuangan Melalui Perbankan Dan Mekanisme Informal. *PARETO: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 81–90.
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.
- Wike. (2023). Implementation Of Employee Work Discipline at BPR NBP 32 Karawang. *Edutran Business and Management*, 1(1), 8–16. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.29>
- Wike et al. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Edutran Business and Management*. 1 (1), 21–70.
- Zaelani, I. (2025). The Role And Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.