

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2025

Hendita Syalsabillah¹, Sanny Norfima², Isabella³

^{1),2),3)} Fakultas Ilmu Pemerintahan dan Budaya, Universitas Indo Global Mandiri
Email: 2020610007@students.uigm.ac.id¹, sanny@uigm.ac.id², isabella@uigm.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the factors influencing employee work discipline at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in South Sumatra in 2025. Work discipline is a crucial aspect in enhancing organizational effectiveness and efficiency, particularly in the public sector, which is responsible for delivering public services. This research employs a qualitative approach with a descriptive method, collecting data through in-depth interviews, direct observations, and document analysis. The findings indicate that employee discipline is influenced by five main factors: clarity of goals and employee competence, exemplary leadership, a proportional compensation system, the effectiveness of supervision mechanisms, and firmness in enforcing sanctions for disciplinary violations. The study suggests that leadership and supervision play a significant role in fostering a culture of discipline in the workplace, while an inadequate compensation system may hinder the maintenance of employee discipline. Based on these findings, it is recommended to strengthen the supervision system, optimize employee welfare, and promote more adaptive and accountable leadership to create a more disciplined and professional work environment. Thus, this research is expected to contribute both academically and practically to policy formulation aimed at improving work discipline in government institutions.

Keywords: *Influencing Factors, Work Discipline, Ministry of Law and Human Rights South Sumatra*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025. Disiplin kerja merupakan aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama dalam sektor pemerintahan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu kejelasan tujuan dan kompetensi pegawai, kepemimpinan yang memberikan teladan, sistem kompensasi yang proporsional, efektivitas mekanisme pengawasan, serta ketegasan dalam penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dalam membangun budaya disiplin di lingkungan kerja, sementara sistem kompensasi yang belum optimal dapat menjadi hambatan dalam mempertahankan kedisiplinan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan adanya penguatan sistem pengawasan, optimalisasi kesejahteraan pegawai, serta kepemimpinan yang lebih adaptif dan akuntabel guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan profesional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik maupun praktis dalam perumusan kebijakan peningkatan disiplin kerja di instansi pemerintahan.

Kata Kunci: *Faktor Pengaruh, Disiplin Kerja, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam pembangunan suatu organisasi, terutama dalam sektor pemerintahan, di mana kualitas dan kedisiplinan pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan institusional ditetapkan (Pea-Assounga & Bindel Sibassaha, 2025).

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan (Kemenkumham) menghadapi tantangan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai, yang masih dipengaruhi oleh tingkat kehadiran yang rendah, keterlambatan dalam pelaksanaan tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja (Collins, 2018). Regulasi seperti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Permenkumham Nomor 24 Tahun 2023 telah diterapkan untuk menegakkan standar kedisiplinan di lingkungan kerja (KEMENPU-PR. SPIP. No 4 Tahun, 2018). Namun, efektivitas implementasi peraturan tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam kaitannya dengan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, efektivitas komunikasi organisasi, serta kesejahteraan pegawai yang dapat memengaruhi tingkat

kedisiplinan pegawai (Suyuti & Siraj, 2019).

Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan. Dengan memahami elemen-elemen yang berperan dalam membentuk kedisiplinan kerja, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi yang dapat membantu instansi terkait dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam literatur akademik terkait disiplin kerja di sektor pemerintahan, sementara dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan internal yang lebih efektif.

Dalam kajian pustaka, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. (Kurnia, 2020) mengungkapkan bahwa peran supervisi dan kompensasi memiliki korelasi positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai.

Sementara itu, teori perilaku yang dikemukakan oleh (Astuty, 2021) menegaskan bahwa individu dalam suatu organisasi memiliki peran dan tanggung

jawab yang harus dijalankan dengan optimal agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Parwita, 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dalam suatu instansi pemerintahan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Dengan mengacu pada berbagai kajian ini, penelitian ini akan mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai Kemenkumham Sumatera Selatan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. KAJIAN PUSTAKA

1) Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007), disiplin kerja adalah fungsi operasional utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi pada produktivitas kerja, semangat kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan menekankan bahwa disiplin bersumber dari kesadaran internal pegawai, bukan paksaan eksternal (S.P.Hasibuan, 2007).

Siswanto (2027:291) dalam (Siagian, 2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kepatuhan terhadap

peraturan tertulis dan tidak tertulis, yang mencerminkan penghormatan serta penerimaan terhadap konsekuensi dari pelanggaran aturan. Sementara itu, G.R. Terry dalam (Agusria et al., 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat penggerak agar tugas dapat berjalan dengan lancar. Menurut Siagian (2003) dalam (Parwita, 2015), disiplin dapat dimaknai dalam dua perspektif: pertama, sebagai proses pembelajaran melalui imbalan dan hukuman; kedua, dalam arti sempit, sebagai tindakan hukuman bagi pelanggaran aturan. Selain itu, . Menurut Siagian (2003) dalam (Parwita, 2015), membagi disiplin menjadi preventif (dorongan untuk patuh terhadap aturan) dan korektif (sanksi bagi pelanggar aturan).

2) Faktor-Faktor Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai

Sebagaimana dijelaskan oleh (S.P.Hasibuan, 2007) tanpa disiplin, visi organisasi yang besar sekalipun hanya akan menjadi angan-angan tanpa realisasi nyata. Dengan menggabungkan pandangan keduanya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal, tetapi juga oleh dinamika individu dan kelompok dalam lingkungan kerja.



Gambar 1. Konsep Kedisiplinan Pegawai

Sumber : (S.P.Hasibuan, 2007)

(S.P.Hasibuan, 2007)

menekankan pentingnya beberapa indikator utama dalam membangun dan menjaga kedisiplinan kerja, antara lain:

- a. Tujuan dan Kemampuan: Keselarasan antara tugas dan kemampuan pegawai meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.
- b. Teladan Pimpinan: Pemimpin yang disiplin, adil, dan konsisten akan menginspirasi pegawai untuk meniru perilaku yang sama.
- c. Kompensasi: Pegawai yang mendapatkan kompensasi adil lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin.
- d. Pengawasan (Waskat): Pengawasan yang efektif memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar.
- e. Ketegasan dan Sanksi: Hukuman yang adil dan proporsional dapat membentuk perilaku disiplin tanpa menimbulkan resistensi.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mencakup rancangan penelitian, ruang lingkup, objek, bahan dan instrumen utama, lokasi, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta analisis data. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan desain penelitian tindakan, yang bertujuan memahami fenomena sosial melalui interpretasi subjektif terhadap realitas empiris (Dr. Tjipto Subadi, 2020). Fokus penelitian ini adalah pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) Sumatera Selatan.

Data utama diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi (Dr. Tjipto Subadi, 2020). Observasi dilakukan terhadap aktivitas kerja pegawai, wawancara melibatkan staf Kemenkumham, sedangkan dokumentasi mencakup laporan resmi dan arsip terkait. Penelitian ini berlangsung di Kantor Kemenkumham Sumatera Selatan dengan informan sebanyak 10 pegawai ASN yang dipilih secara purposif berdasarkan relevansi dengan topik penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan profesional. Dalam konteks Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sumatera Selatan, terdapat

dua faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu kejelasan tujuan kerja serta keteladanan pimpinan dalam kepemimpinan. Berikut faktor-faktor pengaruh disiplin kerja pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan :

1. Tujuan dan Kemampuan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kejelasan tujuan kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan disiplin pegawai. Namun, kendala masih ditemukan dalam aspek komunikasi, koordinasi, dan evaluasi pelatihan. Ketidakjelasan dalam penyampaian tugas berdampak pada inkonsistensi pelaksanaan pekerjaan, sementara pelatihan yang tidak relevan serta minimnya evaluasi menghambat penerapan pengetahuan di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang lebih efektif, penguatan mekanisme koordinasi, serta implementasi sistem pembinaan berbasis coaching dan mentoring guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara lebih optimal.

2. Teladan Pimpinan dan Kepemimpinan Disiplin

Kepemimpinan dalam lingkungan birokrasi, khususnya di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan, memiliki peran signifikan dalam membangun budaya organisasi yang profesional dan berintegritas. Temuan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu keteladanan pimpinan serta kepemimpinan yang berbasis kedisiplinan. Pemimpin yang mampu memberikan contoh dalam sikap, etos kerja, dan profesionalisme cenderung lebih berhasil dalam membangun kepercayaan serta mendorong pegawai untuk meniru perilaku positif. Selain itu, kepemimpinan yang konsisten dalam penerapan aturan dan membangun komunikasi yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan tantangan dalam implementasi kepemimpinan, seperti ketidakonsistenan dalam penegakan aturan, komunikasi yang belum optimal, serta sistem reward and punishment yang belum merata. Di samping itu, pola birokrasi lama yang

masih kurang fleksibel turut menjadi hambatan dalam mendorong inovasi. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis keteladanan dan disiplin tetap menjadi faktor determinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

3. Kompensasi (*Direct dan Indirect*)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kedisiplinan, serta loyalitas pegawai. Selain berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, kompensasi juga berperan dalam membangun budaya kerja yang positif, mendorong peningkatan produktivitas, serta memperkuat hubungan kerja antara pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi serta penyesuaian kebijakan kompensasi perlu dilakukan secara berkala agar tetap selaras dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan lingkungan kerja.

4. Peran Pengawasan (Waskat)

Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas pengawasan (*wasdal-waskat*) dan ketegasan pimpinan memiliki korelasi positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di Kementerian

Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan. Pengawasan yang aktif berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi, memberikan arahan yang jelas, serta meningkatkan efisiensi kerja.

Ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin serta penerapan sanksi yang adil juga terbukti mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan profesional dalam menjalankan tugas. Namun, hasil penelitian mengindikasikan bahwa mekanisme pengawasan yang diterapkan saat ini belum sepenuhnya optimal.

Kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi kewajiban struktural, tetapi juga harus ditanamkan sebagai kesadaran kolektif di seluruh jenjang organisasi. Oleh karena itu, sistem pengawasan yang lebih sistematis serta kepemimpinan yang tegas dan berkeadilan menjadi faktor kunci dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan produktif guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

5. Ketegasan dan Sanksi Hukum

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin pegawai memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan

produktif. Meskipun demikian, masih ditemukan berbagai kendala, seperti lemahnya mekanisme pengawasan, rendahnya efektivitas penegakan disiplin, serta kurangnya kesadaran individu terhadap peraturan yang berlaku.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan strategi yang lebih komprehensif, di antaranya pembinaan pegawai secara berkala, penguatan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta sosialisasi kode etik dan kedisiplinan yang lebih intensif. Selain itu, optimalisasi sistem pengawasan serta penerapan insentif berbasis kinerja dan kedisiplinan dapat menjadi stimulus tambahan untuk meningkatkan kepatuhan pegawai. Dengan penerapan strategi ini secara konsisten, diharapkan terbentuk budaya disiplin yang kuat guna menunjang efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

E. KESIMPULAN

1) Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas kinerja dan disiplin pegawai di Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi oleh kejelasan tujuan kerja, komunikasi organisasi, sistem kompensasi,

pengawasan, serta keteladanan kepemimpinan. Kejelasan tujuan kerja terbukti meningkatkan produktivitas dan disiplin pegawai, tetapi masih terdapat kendala dalam komunikasi yang menyebabkan interpretasi yang berbeda terhadap tugas dan peran pegawai.

Sistem kompensasi yang adil dan transparan berkontribusi terhadap motivasi dan loyalitas pegawai, meskipun masih ditemukan ketidakjelasan dalam mekanisme penilaian kinerja. Pengawasan (Waskat) yang efektif memainkan peran penting dalam menegakkan kedisiplinan kerja, namun belum diterapkan secara optimal. Selain itu, kepemimpinan yang berbasis keteladanan dan konsistensi dalam penerapan aturan terbukti menjadi faktor utama dalam membangun budaya kerja yang profesional dan produktif.

Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, diperlukan pendekatan yang lebih integratif yang mencakup strategi komunikasi yang lebih efektif, peningkatan transparansi dalam kebijakan kompensasi, sistem pengawasan yang interaktif, serta kepemimpinan yang tegas dan berorientasi pada keteladanan.

2) Saran

- a. Peningkatan Strategi Komunikasi :
Mengembangkan mekanisme komunikasi yang lebih jelas dan

- partisipatif, termasuk pertemuan rutin dan penggunaan media internal yang efektif.
- b. Evaluasi dan Transparansi Kompensasi : Meningkatkan kejelasan kriteria penilaian kinerja dan memastikan pemberian kompensasi berbasis meritokrasi untuk meningkatkan kepuasan pegawai.
 - c. Optimalisasi Pengawasan : Menerapkan sistem pengawasan berbasis teknologi serta pendekatan yang lebih partisipatif untuk meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan.
 - d. Penguatan Keteladanan Kepemimpinan : Meningkatkan konsistensi dalam penerapan aturan dan menegakkan disiplin kerja dengan pendekatan yang tegas, adil, dan berbasis inspirasi bagi pegawai.
 - e. Pembangunan Budaya Disiplin : Mendorong internalisasi disiplin sebagai budaya organisasi melalui pelatihan, sosialisasi kode etik, serta penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. prisma cipta mandiri sungai bungur estate

kecamatan kikim timur kabupaten lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 5(1), 58–70.

Astuty, I. (2021). Studi Kualitatif Pengaruh Persepsi Peran dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 120–135.

Collins, J. (2018). Progressive Discipline. In *HR Management in the Forensic Science Laboratory* (pp. 383–404). <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-801237-6.00022-1>

Dr. Tjipto Subadi, M. S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* (E. F. Hidayati (ed.)). Penerbit Muhammadiyah University Press Universitas Muhammadiyah Surakarta.

KEMENPU-PR. SPIP. No 4 Tahun. (2018). Berita Negara. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018*, 151(2), 10–17.

Kurnia, D. (2020). Fenomena Etika Pegawai Negeri Pasca Orde Baru. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 120–135.

Parwita, G. B. S. (2015). Disiplin kerja karyawan (suatu kajian teori). *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 5(2), 105.

Pea-Assounga, J. B. B., & Bindel Sibassaha, J. L. (2024). Impact of technological change, employee competency, and law compliance on digital human resource practices: Evidence from congo telecom. *Sustainable Futures*, 7(April), 100195. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100195>

S.P.Hasibuan, D. H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). PT BUMI AKSARA.

- Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(2), 66–74. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2703>
- Suyuti, N., & Siraj, A. (2019). Studi Kualitatif Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(1), 65–80.

