

Volume 2 Nomer 4, November 2024

EVALUASI KINERJA PEJABAT EKSEKUTIF MANAJEMEN RISIKO PERUMDA BPR BANK PURWOREJO  
**Farid Riyanto , Suci Utami Wikaningtyas**

PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP NIAT BELI ULANG DENGAN  
KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
**Fridesi Nuraziza Saputri, Muhammad Mathori**

ANALISIS KETERSERAPAN ALUMNI PROGRAM STUDI TEKNIK PERMINYAKAN FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA PADA DUNIA INDUSTRI MINYAK DAN GAS BUMI  
**Ikromil Fawaid, Nur Widiastuti**

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)  
**Budi Prakosa Radito Adi Purnomo , Priyastwi Priyastwi**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PEJAGOAN KABUPATEN KEBUMEN  
**Madep Haryadi, Uswatun Chasanah**

PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN  
PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLRES MAGELANG KOTA  
**Muhamad Choirul Anwar , Muda Setia Hamid**

BUDAYA ORGANISASI AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA  
**Muhlisin Muhlisin, Dwi Novitasari**

UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA YOGYAKARTA  
**Siti Marfuah, Syeh Assery, Wahyu Purwanto**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA UNIT  
KEAMANAN DAN KESELAMATAN DALAM MENCEGAH PELANGGARAN LALU LINTAS DI WILAYAH HUKUM  
KEPOLISIAN RESOR KOTA MAGELANG  
**Suntari Suntari, Meidi Syaflan**

EVALUASI KINERJA PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 – 2022  
**Tarwiyatun Tarwiyatun, Jazuli Akhmad**

ANALISIS KEMAMPUAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS HASIL DIDIK TARUNA  
DI AKADEMI MILITER MAGELANG  
**Wagiman Wagiman, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

## Vol. 2 No. 4 (2024): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v2i4>

PUBLISHED: 2024-11-01

### ARTICLES

#### EVALUASI KINERJA PEJABAT EKSEKUTIF MANAJEMEN RISIKO PERUMDA BPR BANK PURWOREJO

Farid Riyanto , Suci Utami Wikaningtyas

629 – 641



#### PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP NIAT BELI ULANG DENGAN KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Fridesi Nuraziza Saputri, Muhammad Mathori

642 – 656



#### ANALISIS KETERSERAPAN ALUMNI PROGRAM STUDI TEKNIK PERMINYAKAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA PADA DUNIA INDUSTRI MINYAK DAN GAS BUMI

Ikromil Fawaid, Nur Widiastuti

657 – 677



#### PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Di UPT Rumah Susun Kota Magelang)

Budi Prakosa Radito Adi Purnomo , Priyastiyi Priyastiyi

678 – 690



#### UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PEJAGOAN KABUPATEN KEBUMEN

Madep Haryadi, Uswatun Chasanah

691 – 712



#### PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLRES MAGELANG KOTA

Muhamad Choirul Anwar , Muda Setia Hamid

713 – 729



#### BUDAYA ORGANISASI AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA

Muhlisin Muhlisin, Dwi Novitasari

730 – 750



#### UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA YOGYAKARTA

Siti Marfuah, Syeh Assery, Wahyu Purwanto

751 – 767



#### UPAYA PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA UNIT KEAMANAN DAN KESELAMATAN DALAM MENCEGAH PELANGGARAN LALU LINTAS DI WILAYAH HUKUM KEPOLISIAN RESOR KOTA MAGELANG

Suntari Suntari, Meidi Syaflan

768 – 787



#### EVALUASI KINERJA PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 – 2022

Tarwiyatun Tarwiyatun, Jazuli Akhmad

788 – 807



#### ANALISIS KEMAMPUAN TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS HASIL DIDIK TARUNA DI AKADEMI MILITER MAGELANG

Wagiman Wagiman, Muhammad Awal Satrio Nugroho

808 – 826



### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



### TOOLS

Zotero



### INDEXING LIST



### Support By



### VISITORS

00014129

## **UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA YOGYAKARTA**

**Siti Marfuah (Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta)<sup>1</sup>**  
**Syeh Assery (STIEWW)<sup>2</sup>**  
**Wahyu Purwanto (STIEWW)<sup>3</sup>**  
**Email: azkaxavi10@gmail.com**

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta belum baik, selain itu untuk merumuskan upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, dan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara atau *interview guide*. Hasil penelitian disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta masih belum baik karena masih menghadapi berbagai masalah antara lain: faktor internal kurangnya kesadaran diri, kurangnya komitmen serta tanggungjawab dan faktor eksternal adanya kejadian diluar prediksi macet, kecelakaan dan pegawai yang aktif di masyarakat. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta adalah meliputi pengawasan atasan langsung, pembinaan pimpinan, monitoring dan evaluasi, keteladanan pimpinan, dan adanya *reward* dan *punishment*.  
Kata Kunci: Peningkatan Disiplin Kerja, Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta.

### **Abstract**

*Good employee work discipline is the key to achieving performance so that the goals of an organization will be achieved. On the other hand, the evaluation of the work discipline of the Yogyakarta Religious High Court employees has not been good. The purpose of this study is to identify the factors that cause the work discipline of employees at the Yogyakarta Religious High Court not to be good, in addition to formulating efforts to improve employee discipline at the Yogyakarta Religious High Court. The data analysis method used in this study is a descriptive qualitative approach, the data collection techniques in this study were carried out through observation, interviews and documentation, and the research instrument was an interview guide. The results of the work discipline of Yogyakarta Religious High Court employees are still not good because they are still facing various problems, including: internal factors, lack of self-awareness, lack of commitment and responsibility, and external factors, events outside of traffic jams, accidents and employees who are active in the community. Efforts made to improve employee discipline at the Yogyakarta Religious High Court include direct supervisor*

*supervision, leadership development, monitoring and evaluation, leadership exemplary, and rewards and punishments.*

*Keywords: Enhancement of work discipline, Yogyakarta Religious High Court*

## PENDAHULUAN

Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta sebagai lembaga peradilan di bawah Mahkamah Agung dalam pelaksanaan penegakan hukum tidak dapat terlepas dari birokrasi, karena merupakan salah satu wahana dalam penyelenggaraan kekuasaan kehakiman. Birokrasi bertugas mengelola pelayanan dan melaksanakan berbagai keputusan politik kedalam berbagai kebijakan politik baik secara teknis maupun dalam kegiatan operasional. Birokrasi merupakan faktor penentu keberhasilan keseluruhan agenda program termasuk dalam rangka mewujudkan aparatur peradilan yang bersih dan bebas dari KKN sehingga para birokrat yang ada di Mahkamah Agung, khususnya Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta dapat mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*). Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan kinerja maksimal sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam penulisan tesis ini telah dilakukan studi pendahuluan yang mana diketahui bahwa disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta masih belum baik hal ini dapat di lihat dari laporan rekap absensi bulanan hakim dan pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta bulan Januari sampai Juli Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Absensi Hakim Dan Pegawai**

KATEGORI	BULAN							JUMLAH
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	
Terlambat	5	10	19	24	16	26	24	124
Pulang Awal	14	23	16	16	11	1	15	96
Jumlah	19	33	35	40	27	27	39	220

Sumber: Laporan absensi bulanan Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta Tahun 2022.

Berdasarkan tabel di atas terlihat masih banyak pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta yang disiplin kerjanya belum baik, karena kurangnya kesadaran pegawai untuk mematuhi disiplin kerja dan kurangnya pengawasan dan kepemimpinan yang dinilai masih kurang maksimal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri, apalagi tiap bagian dan sub bagian saling berkaitan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta belum baik. Oleh karena itu masih diperlukan penelitian lebih mendalam.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah bahwa disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta

belum baik. Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah Untuk mengidentifikasi faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta belum baik dan Untuk merumuskan upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta.

## LANDASAN TEORI

### Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Handoko (2008:213) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar organisasional. Menurut Siagian (2018:305) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai kebutuhan. Sedangkan menurut Bachri (2014:292) menyatakan disiplin sebagai sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sementara menurut Gorda (2006:111) disiplin adalah sikap dan perilaku seorang pegawai yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh Hasibuan (2012:40) yang mengatakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manager/pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sama halnya menurut Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Senada dengan itu Hendro (1996) menyatakan bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Pendapat yang lain tentang disiplin kerja yaitu oleh Nawawi (2005:44) bahwa disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi.

### **Prinsip-prinsip Disiplin Kerja**

Husain (1997) berpendapat bahwa seorang pegawai dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selalu merasa senang dan gembira dalam bekerja.
- i. Ada kesediaan untuk saling membantu antara sesama pegawai untuk mencapai keberhasilan organisasi.
- j. Selama bekerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

### **Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana tertentu, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai negeri sipil terhadap pencapaian tujuan organisasi;
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai negeri sipil dalam melakukan pekerjaan;
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai negeri sipil;
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai negeri sipil.

Sementara menurut pendapat Menurut Rivai dan Sagala (2009:825) yang membagi bentuk disiplin kerja menjadi empat perspektif yaitu:

- 1) Disiplin *Retributif (Retributive Discipline)*, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Bahwa para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang profesional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan akhir dari bentuk disiplin ini yaitu untuk menghukum si pelanggar.
- 2) Disiplin *Korektif (Corrective Discipline)*, yaitu berusaha membantu pegawai negeri sipil mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- 3) Terhadap peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang di koreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari bentuk disiplin ini yaitu membantu pegawai negeri sipil mengoreksi perilaku yang tidak dapat di terima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh organisasi.
- 4) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Bahwa disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak pegawai negeri sipil lebih diutamakan daripada tindakan disiplin. Tujuan akhir dari bentuk disiplin ini yaitu melindungi hak-hak individu.
- 5) Perspektif *Utilitarian (Utilitarian Perspective)*, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Bahwa tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian pegawai negeri sipil dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku-perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya pergantian pegawai negeri sipil akan melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum. Tujuan akhir dari bentuk disiplin ini yaitu memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai negeri sipil akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para pegawai negeri sipil, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam organisasi. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai negeri sipil untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai negeri sipil akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan jam kerja 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai negeri sipil. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka ia harus lebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai negeri sipil lainnya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para pegawai negeri sipil akan mau melaksanakan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para pegawai negeri sipil akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang disepakati bersama. Dengan demikian, para pegawai negeri sipil akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai negeri sipil akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua pegawai negeri sipil akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam organisasi. Sebaliknya jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan pegawai negeri sipil tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam organisasi. Para pegawai negeri sipil akan berkata: Untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan

pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun, sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai negeri sipil akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian pegawai negeri sipil yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan ini tidak perlu, tetapi bagi pegawai negeri sipil lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam organisasi. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai negeri sipil yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun pimpinan berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai negeri sipil.

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai negeri sipil tidak hanya puas dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai negeri sipil akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai negeri sipil, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai negeri sipil.

Nitisemito (1996) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja
- b. Kompensasi
- c. Kepribadian
- d. Komitmen organisasi

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai negeri sipil, serta sanksi hukuman dan ketegasan, lingkungan kerja, kepribadian, dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, penulis memilih faktor komitmen organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja.

## Pengertian ASN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil Bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat ke-3 “pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Perbedaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja adalah masa kerja yang terdapat pada ayat ke-4 “Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”, dan ayat ke-5 “Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja mempunyai kesempatan yang sama didalam mendapatkan jabatan dijelaskan pada pasal ke-6 “Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi”. Aparatur sipil negara yang dimaksud tersebut ialah pegawai atau tenaga kerja yang bekerja di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat ke-2 “Aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan informasi–informasi dalam situasi sewajarnya, untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang dapat diterima oleh akal sehat manusia (Sugiyono, 2018:25). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta, sedangkan objek penelitian ini adalah segala hal yang dilakukan subjek yang dipilih sebagai informan dalam urusan disiplin kerja. Pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam mengevaluasi disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta adalah menggunakan cara *field Research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang mengumpulkan dan menerapkan beberapa metode yaitu: (1) Observasi Mengadakan pengamatan langsung objek yang sedang diteliti untuk mendapatkan informasi yang diperlukan tentang disiplin kerja pegawai; (2) Wawancara Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung berhadapan tatap muka dengan orang yang diwawancarai; Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada 4 informan Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta tentang kedisiplinan pegawai (3) Dokumentasi Suatu cara yang digunakan untuk memperoleh

data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2018:314).

Analisis data dilakukan yaitu dengan menganalisis data yang diperoleh dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya dan digunakan model interaktif Miles dan Huberman (1984) yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Pengujian keabsahan data dalam metode penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian. Uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dengan memperpanjang pengamatan dan wawancara kembali dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru, ketekunan dalam melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Triangulasi dilakukan dengan cara perbandingan dan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu (Creswell, 2013).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat kegiatan Penelitian ini dilaksanakan pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta yang berlokasi di JL. Prof. Dr. Wirjono Prodjodikoro Nomor 321 Yogyakarta Daerah Istimewa Yogyakarta 55764 pada September 2022

### Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis data wawancara kepada informan 1 sebagai berikut:

*“Apakah data ini sudah berlangsung lama atau bagaimana ini, yang jelas jika merujuk pada disiplin dalam melaksanakan tugas yang sudah di atur dalam peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 7 tahun 2016 tentang disiplin hakim sepanjang yang saya amati jarang baik kehadiran maupun pulang cepat, tapi perlu juga hal-hal seperti ini perlu di laporkan secara periodik, dimana dilaporan ini cenderung meningkat, baik yang pulang awal, karena banyak yang pulang awal misalnya karena sakit harus ke dokter untuk cuci darah seminggu dua kali, jadi itu kekhususan, jadi memang perlu di tingkatkan kedisiplinan pegawai ini”* (Wawancara, 26 Agustus 2022).

Senada dengan itu, menurut informan 2 bahwa:

*“Pegawai yang terlambat dan pulang cepat suatu persoalan, mestinya jika kita menerima tunjangan remunerasi adalah substansinya sama tunjangan untuk kinerja maka harus ada outputnya kinerja, jangan karena tidak dipotong tunjangan kinerja seorang pegawai datang dan pulang semaunya sendiri. Seorang pegawai harus mempunyai komitmen dan tanggung jawab, yang sifatnya administratif kadang orang menganggap tidak penting, mestinya jangan sampe kita melanggar aturan. Kalau memang ada keperluan maka harus membuat surat ijin yang di setujui atasan, disiplin kita bukan disiplin harga mati tetapi dinamis mempertimbangkan hal-hal dari aspek kemanusiaan, kalau memang ada keperluan ke dokter, ke bank, melengkapi administrasinya dengan membuat surat ijin keluar sesuai aturan dan mekanisme yang ada”* (Wawancara, 7 September 2022).

Menurut informan 3 bahwa:

*“Sebenarnya kaitan dengan disiplin pegawai dengan Peraturan Pemerintah nomor 94 Tahun 2021, memang harus ada pemahaman yang betul betul sinergis dan kompromi, kalau di Mahkamah Agung, kalau menurut saya pribadi belum kompromis, terlambat satu menit di anggap terlambat sedangkan sesuai Peraturan pemerintah kalau tidak disiplin ada akumulasi, namun demikian peraturan dari Mahkamah Agung yang menunjukkan bahwa terlambat satu menit sudah masuk kategori terlambat, kalau sistem nya seperti ini yang harus kita jalani”* (Wawancara, 7 September 2022).

Menurut informan 4 bahwa:

*“Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta yang berupa laporan absensi ini harus disampaikan kepada pimpinan untuk dijadikan bahan monitoring dan evaluasi, dan apabila ada pegawai yang kurang disiplin misalnya pulang awal tidak ijin dan terlambat tidak hanya sekali atau sering setiap bulan maka perlu dilakukan pembinaan oleh atasan langsungnya, atasan langsung harus selalu mengawasi dan memperhatikan bawahannya terkait kedisiplinan, jangan malah atasannya yang tidak disiplin sementara bawahannya sudah disiplin itukan terbalik, harus sama-sama”* (Wawancara, 29 Agustus 2022).

Dari keempat informan tersebut bisa dipahami bahwa terkait Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta berdasarkan data laporan absensi bahwa masih banyak terdapat pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta yang disiplin kerjanya belum baik yang merupakan suatu masalah yang perlu menjadi perhatian karena banyak pegawai yang terlambat dan pulang awal dan perlu di tingkatkan kedisiplinan pegawai, serta perlu dilaporkan secara berjenjang kepada pimpinan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai belum baik.

Wawancara dengan informan 1 bahwa:

*“Faktor internal dari dirinya sendiri kemudian sungguh-sungguh dirinya menyadari sebagai pegawai, jika dia sadar akan terpanggil dalam dirinya sebagai Pegawai hakim, PNS, jadi kesadaran diri harus di tingkatkan, kemudian Jarak rumah dengan kantor, untuk di Yogyakarta relatif terjangkau untuk transportasinya. Kalau alasan kesiangan atau ketiduran tidak dapat diterima karena kita Pengadilan Agama mesti bangun pagi Sholat Subuh. Jadi unsur malas seharusnya tidak ada”* (Wawancara, 26 Agustus 2022).

Adapun menurut informan 2 tentang faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai belum baik adalah sebagai berikut:

*“Kurangnya komitmen dan tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan itu yang utama, dan adanya unsur penunjang yaitu reward dan punishment”* (Wawancara, 7 September 2022).

Menurut informan 3 terkait faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai belum baik adalah:

*“Kita lihat faktor sosiologi pegawai, karena di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta banyak ibu-ibu muda yang mempunyai kesibukan dipagi hari dan mempunyai anak-anak yang masih sekolah, sehingga membuat terlambat sampai kantor, kemudian faktor internal jenis orangnya, faktor eksternal adanya kejadian di luar prediksi kita di perjalanan, karena pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta tinggalnya jauh dari kantor atau tidak didalam lingkungan kantor rumahnya, mungkin kecelakaan, macet, atau ada yang aktif di masyarakat menjadi Ketua RT, RW atau tokoh masyarakat, misalnya ketika mau berangkat ada pelayanan pada masyarakat” (Wawancara, 7 September 2022).*

Menurut informan 4 terkait faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai belum baik adalah:

*“Faktor internal kurangnya kesadaran diri dan perlunya Pimpinan mendekati dan bertanya kepada pegawai yang terlambat dan pulang cepat kemudian jika ada masalah di carikan solusi, perlunya diadakan pembinaan atasan langsung” (Wawancara, 29 Agustus 2022).*

Dari keempat informan tersebut bisa dipahami bahwa terkait faktor faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai belum baik adalah faktor internal yaitu kurangnya kesadaran diri, kurangnya mencintai pekerjaan, kurangnya komitmen dan bertanggung jawab serta kurangnya integritas pegawai menyadari dirinya pegawai yang harus mematuhi peraturan yang ada, faktor eksternal adanya kejadian di luar prediksi kita di perjalanan, karena pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta tinggalnya jauh dari kantor atau tidak didalam lingkungan kantor rumahnya, mungkin kecelakaan, macet, atau ada yang aktif di masyarakat menjadi ketua rukun tetangga (RT), rukun warga (RW) atau tokoh masyarakat.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai antara lain dapat diketahui dari hasil wawancara sebagai berikut. Hasil wawancara dengan informan 1 terkait upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu:

*“Atasan langsungnya harus memperhatikan dan menegur, mengingatkan secara berjenjang. Karena pimpinan sudah mengingatkan dalam apel pagi dan jumat sore, kemudian di panggil di tanyakan di tegur secara lisan kepada bawahannya, perlu catatan, biasanya yang pulang awal atau cepat pulang biasanya pegawai lama, kalau alasan yang di sertai bukti maka kita maklumi, bukan melanggar kedisiplinan, tetapi kalau alasan yang di pakai hanya itu-itu saja maka itu merupakan suatu masalah” (Wawancara, 26 Agustus 2022).*

Menurut informan 2 terkait upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

*“Perlu adanya pengawasan dan pembinaan, pengawasan yang sifatnya kontinyu, waskat (pengawasan melekat), reward dan punishment harus dijalankan dan harus sinergi, karena setiap orang atau pegawai harus sering-sering diingatkan karena sering lupa apalagi di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta sebagian besar pegawainya sudah tua dan mendekati pensiun, aspek lain adalah keteladanan, contoh terhadap bawahan karena sekarang ini orang pintar itu banyak tetapi mencari orang yang di teladani susah, makanya krisis keteladanan bukan hanya di lingkungan*

*kantor tetapi di negara ini yang sangat bahaya, karena pimpinan sebagai teladan atau panutan. Sehingga para bawahan mengikutinya, makanya banyak tokoh jaman dulu itu di segani karena perilakunya atau keteladanannya” (Wawancara, 7 September 2022).*

Senada dengan itu, menurut informan 3 terkait upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

*“Kalau di Mahkamah Agung sudah ada aturan hukuman disiplin, tentu yang paling ringan ya pemotongan tunjangan remunerasi, tapi sebenarnya yang perlu dilakukan adalah keteladanan terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain apalagi yang menduduki jabatan yang mempunyai bawahan atau tanggungjawab. Dan adanya sebuah sistem yang dibangun misalnya absensi tepat waktu, memakai finger, dan absensi online yang di batasi oleh radius di lingkungan kantor, disiplin juga di kaitkan dengan kinerja, selama kinerja menunjukkan hal positif dan kedisiplinan juga akan meningkat dan tujuan organisasi tercapai” (Wawancara, 7 September 2022).*

Senada dengan itu, menurut informan 4 terkait upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

*“Di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta setiap apel senin pagi selalu di bacakan 10 Budaya Malu, yaitu malu datang terlambat, malu pulang lebih cepat, malu tidak ikut apel, malu tidak masuk kerja, malu sering ijin, malu bekerja tanpa program, malu pekerjaan terbengkalai dan tidak bertanggungjawab, malu tugas-tugas pokok tidak dilaksanakan dengan optimal, malu tidak bertata krama dan tidak sopan santun dan malu melakukan perbuatan yang tidak terpuji malu sering izin agar semua pegawai mengamalkan budaya malu tersebut, sehingga meminimalisir pelanggaran disiplin” (Wawancara, 29 Agustus 2022).*

Dari keempat informan tersebut bisa dipahami terkait upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah pengawasan dan Pembinaan yang sifatnya kontinyu, terus menerus, *Reward* dan *Punishment* harus dijalankan dan harus sinergi, karena setiap orang atau pegawai harus sering-sering diingatkan karena sering lupa apalagi di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta sebagian besar pegawainya sudah tua dan mendekati pensiun, aspek lain adalah keteladanan pimpinan.

### **Faktor-faktor yang menyebabkan Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta Belum Baik**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh tentang disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta, bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan berdampak meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno,2016:86). Menurut Rivai (2004:444) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta dapat dikatakan belum baik, karena masih terdapat pegawai yang terlambat dan pulang awal sesuai yang peneliti temukan berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Kedisiplinan merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Sebab banyak alasan positif mengapa kedisiplinan kerja perlu dijaga. Sesuai hasil penelitian Faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta belum baik adalah:

- a) Faktor internal yaitu kurangnya kesadaran diri, kurangnya mencintai pekerjaan, selain itu juga karena di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta sebagian pegawai merupakan ibu-ibu muda yang masih mempunyai anak usia sekolah jadi kadang-kadang terlambat sampai kantor.
- b) Kurangnya komitmen dan tanggungjawab serta integritas pegawai. Komitmen dan tanggungjawab sangat diperlukan pegawai sebagaimana telah di ucapkan seorang pegawai ketika diangkat menjadi seorang pegawai negeri sipil, serta integritas yang merupakan cerminan seorang pegawai yang memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang kuat.
- c) Faktor eksternal yaitu adanya kejadian diluar prediksi misalnya dalam perjalanan, karena pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta tinggalnya jauh dari kantor atau tidak didalam lingkungan kantor rumahnya, seperti kecelakaan, macet, atau ada yang aktif di masyarakat menjadi ketua RT, RW atau tokoh masyarakat, misalnya ketika mau berangkat ada pelayanan pada masyarakat.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terdapat perbedaan sudut pandang dimana (Wijayanto, 2020) menjelaskan Faktor penyebab disiplin kerja pada pusdik Binmas Lemdiklat Polri masih kurang adalah disiplin jam kerja, disiplin berpakaian dan berperilaku, disiplin tugas dan kerja sama dengan unit lain, disiplin tentang apa yang tidak boleh dilakukan saat bekerja.

### **Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta.**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh dari hasil wawancara informan pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta dengan cara Pengawasan dari atasan langsungnya, karena tanggungjawab bawahannya melekat pada atasan, seorang atasan harus memperhatikan dan menegur bawahannya jika ditemukan kurang disiplin, mengingatkan secara santun jika diperlukan dipanggil ditanyakan ditegur secara lisan kepada bawahannya, dan dikasih catatan. Selain itu pimpinan juga selalu mengingatkan dalam apel pagi dan jumat sore, dalam amanatnya beliau juga selalu mengingatkan agar pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta mematuhi jam kerja, pengawasan dan pembinaan, pengawasan yang sifatnya kontinyu, waskat (pengawasan

melekat), karena setiap orang atau pegawai harus sering-sering diingatkan karena sering lupa apalagi di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta sebagian besar pegawainya sudah tua dan mendekati pensiun, aspek lain adalah keteladanan, contoh, terhadap bawahan karena sekarang ini orang pintar itu banyak tetapi mencari orang yang di teladani susah, makanya krisis keteladanan bukan hanya di lingkungan kantor tetapi di negara ini yang sangat bahaya, karena pimpinan sebagai teladan atau panutan, sehingga para bawahan mengikutinya.

Mahkamah Agung sudah mempunyai Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 2020 tentang pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya yang diantaranya disebutkan bahwa tunjangan kinerja dihitung berdasarkan akumulasi dari kehadiran kerja dan capaian kinerja pegawai sesuai dengan kelas jabatan, pegawai yang tidak menaati ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapat hukuman disiplin dikenakan pemotongan tunjangan kinerja.

Upaya lainnya adalah keteladanan terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain apalagi seorang pegawai yang menduduki jabatan yang mempunyai bawahan atau tanggungjawab, keteladanan pimpinan sangat di perlukan untuk dapat dicontoh oleh bawahannya.

Perlu dibangunnya sebuah sistem absensi tepat waktu, memakai finger, dan absensi online yang dibatasi oleh radius pada lingkungan kantor, disiplin juga di kaitkan dengan kinerja, selama kinerja menunjukkan hal positif dan kedisiplinan juga akan meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta setiap apel senin pagi selalu di bacakan 10 budaya malu, yaitu malu datang terlambat, malu pulang lebih cepat, malu tidak ikut apel, malu tidak masuk kerja, malu sering izin, malu bekerja tanpa program, malu pekerjaan terbengkalai dan tidak bertanggungjawab, malu tugas-tugas pokok tidak dilaksanakan dengan optimal, malu tidak bertatakrama dan tidak sopan santun dan malu melakukan perbuatan yang tidak terpuji. agar semua pegawai mengamalkan budaya malu tersebut, sehingga meminimalisir pelanggaran disiplin.

Adanya *reward* dan *punishment*, *reward* dan *punishment* adalah dua bentuk metode dalam memotivasi petugas layanan publik untuk melakukan memberikan pelayanan prima dan meningkatkan prestasinya. Pemberian *reward* dan *punishment* sesuai dengan mekanisme reformasi birokrasi di kementerian/lembaga pemerintahan. *Reward* merupakan hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sedangkan *punishment* berasal dari bahasa Latin, yaitu *punire* yang berarti menjatuhkan hukuman kepada seseorang karena bersalah, melakukan kejahatan atau pelanggaran dalam masalah ganjaran dan hukuman. Kata *punishment* dalam bahasa Inggris, juga disamakan dengan istilah *law* (hukuman) atau siksaan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terdapat perbendaan dimana Sasangka (2021) menjelaskan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIA Yogyakarta adalah: Melakukan koordinasi untuk

membuat jadwal kegiatan dan pelayanan WBP, mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat teknis, kepemimpinan dan kesamaptaan sesuai dengan kompetensi pada bidang tugasnya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai, melakukan kerjasama dengan kementerian agama untuk melakukan pembinaan rohani WBP, Melakukan koordinasi untuk mengajukan permohonan anggaran guna melakukan perawatan, perbaikan dan pengadaan sarana prasarana yang dibutuhkan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap upaya peningkatan disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta dapat diketahui bahwa:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta belum baik adalah:
  - a. Faktor internal yaitu kurangnya kesadaran diri, kurangnya mencintai pekerjaan.
  - b. Kurangnya komitmen dan tanggungjawab serta Integritas pegawai.
  - c. Faktor eksternal yaitu faktor sosiologi pegawai, karena di Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta banyak ibu-ibu muda yang mempunyai kesibukan dipagi hari dan mempunyai anak-anak yang masih sekolah, sehingga membuat terlambat sampai kantor, adanya kejadian diluar prediksi, karena macet, kecelakaan dan pegawai yang berperan aktif di masyarakat.
2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta adalah:
  - a. Pengawasan atasan langsung
  - b. Pembinaan pimpinan
  - c. Monitoring dan evaluasi
  - d. Keteladanan pimpinan
  - e. Adanya *reward* dan *punishment*.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah tertuang di atas, peneliti memberi saran-saran yang dapat bermanfaat bagi manajemen Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta, yaitu:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta belum baik adalah:
  - a. Untuk dapat meningkatkan kesadaran diri perlu diadakan pembinaan mental secara rutin minimal sebulan sekali.
  - b. Untuk dapat meningkatkan komitmen dan tanggungjawab perlu ditanamkan dalam diri masing-masing bahwa komitmen dan tanggungjawab itu sangat penting.

- c. Untuk dapat meminimalisir Faktor eksternal yaitu adanya kejadian diluar prediksi, karena macet, kecelakaan dan pegawai yang berperan aktif di masyarakat sebaiknya setiap pegawai untuk dapat memprediksi akan kejadian-kejadian tersebut sehingga berangkatnya dapat lebih pagi.
2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Yogyakarta adalah:
- a. Pengawasan atasan langsung, perhatian dan pengawasan atasan langsung terhadap bawahan sangat diperlukan sehingga dapat mengontrol disiplin kerja bawahan.
  - b. Pembinaan pimpinan, pembinaan rutin sangat diperlukan untuk dapat mengingatkan kembali pegawai akan pentingnya disiplin kerja pegawai.
  - c. Monitoring dan evaluasi secara berkala, monitoring dan evaluasi sangat diperlukan untuk dapat mengukur disiplin kerja pegawai dan menindaklanjuti hasil monitoring dan Eevaluasi tersebut.
  - d. Keteladanan pimpinan, hendaknya pimpinan selalu memberikan keteladanan kepada bawahan.
  - e. Adanya *reward* dan *punishment*, penghargaan terhadap kontribusi dan kerja keras yang diberikan pegawai terhadap organisai. Pemberian *reward* sangat efektif untuk mendorong semangat pegawai guna meningkatkan prestasi kerja sebaiknya di lakukan secara kontinyu minimal triwulan sekali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwina, D., & Muttaqin, F. R. (2022), "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok", *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 123-133.
- Bachri, A. A (2014), "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura", *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(3), 289-300.
- Dewi, Ratna (2022), "Upaya Pendisiplinan Pegawai Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta", *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widaya Wiwaha Yogyakarta.
- Ekawati, Kartika (2020), "Upaya Peningkatan Kinerja Personel Pada Ditreskrimum Polda DIY," *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widaya Wiwaha Yogyakarta.
- Fitriadi, F. (2022), "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin", *Doctoral dissertation*, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Gorda, I Gusti Ngurah (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Astabrata Bali.
- Handoko, T.H. (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

- Hasbullah, Husain (1997), *Manajemen menurut Islamologi*, Jakarta: Biro Konsultasi Manajemen.
- Hasibuan, M. S.P (2007), *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, Suhendi (1996), *Gerakan disiplin nasional (GDN) menyongsong era keterbukaan tahun 2020*, Jakarta: CV Novindo Pustaka Mandiri.
- Nawawi, H. Hadari (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (1996), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspitasari, Yani (2020) "Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Melalui Sistem Remunerasi Pada Poltekkes Kemenkes Yogyakarta," *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal (2004), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rusliandy, R. (2022), "Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah," *Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 127-136.
- Sasongko, Podar (2021), "Evaluasi Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Yogyakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011," *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Siagian, S.P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sumbodo, Eko (2019), "Peningkatan Disiplin Kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba Di Polres Magelang," *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. 2016
- Wijayanto (2020), "Evaluasi Disiplin Kerja Pada Pusdik Binmas Lemdiklat Polri," *Tesis tidak diterbitkan*, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

## Editorial Team

### Editor in Chief:

#### **Suci Utami Wikaningtyas**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Editorial Board:

**Insiatiningsih** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Zulkifli, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Insiatiningsih, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.**

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

### Make a Submission

### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



### TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

### INDEXING LIST



### Support By



### VISITORS

00014131