AT-TARIIZ: Volume 4 (No.03) 2025 Pp 586-599 e-ISSN: 2828-3813 (Online)

AT-TARIIZ: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

http://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/attariiz/index
DOI : https://doi.org/10.62668/attariiz.v4i04.1932
Email : info@azramediaindonesia.com

Check for updates

Open Access

ANALISIS DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT ACEH

Kamaruzzaman*[1], Ajeng Purwati Ningtyas[2]
[1] Universitas Terbuka, Indonesia
[2] Universitas Halu Oleo, Indonesia
*Corresponding Author: Kamaruzzaman0429@gmail.com

Info Article
Received:
01 September 2025
Revised:
03 Oktober 2025
Accepted:
01 November 2025
Publication:
30 November 2025

Keywords:
Work Discipline, Civil Servants (ASN), Aceh Regional House of Representatives (DPR Aceh).

Kata Kunci:
Disiplin Kerja, Aparatur Sipil Negara, DPR Aceh.

Licensed Under a *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

Abstract: *This study aims to understand how work discipline among Civil Servants (ASN) is developed and maintained within the Secretariat of the Aceh Regional House of Representatives. Work discipline is considered essential for creating a professional and integrity-based bureaucracy. Issues such as lateness, lack of responsibility, and weak supervision form the background of this research. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis related to disciplinary regulations. The findings show that ASN work discipline is generally adequate, although weaknesses remain in punctuality and compliance with internal rules. Factors such as motivation, leadership role modeling, organizational culture, and internal supervision significantly influence disciplinary behavior. This study highlights the importance of continuous coaching, effective communication, and exemplary leadership as strategic efforts to sustainably improve ASN work discipline.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dibangun dan dijalankan di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. Disiplin kerja dipandang penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan berintegritas. Fenomena seperti keterlambatan hadir, kurangnya tanggung jawab, serta lemahnya pengawasan menjadi latar belakang penelitian ini. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait aturan disiplin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin ASN tergolong cukup baik, namun masih terdapat kekurangan pada ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan internal. Faktor motivasi, keteladanan pimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengawasan berpengaruh besar terhadap perilaku disiplin. Penelitian ini menegaskan pentingnya pembinaan berkelanjutan, komunikasi efektif, dan keteladanan pimpinan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan disiplin kerja ASN secara berkelanjutan

INTRODUCTION

Disiplin kerja merupakan pilar utama dalam membentuk profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi penggerak utama roda birokrasi pemerintahan. ASN dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menaati peraturan, melaksanakan tanggung jawab, serta menjaga etika dan moralitas dalam bekerja (Dewi, 2021). Disiplin tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap tata tertib dan ketentuan administratif, tetapi juga sebagai wujud komitmen dan integritas seorang aparatur dalam menjalankan amanah publik (Supriadi, 2024). Dalam konteks Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPR Aceh), disiplin kerja ASN memiliki peranan penting karena secara langsung berkaitan dengan kelancaran kegiatan administrasi dan pelaksanaan fungsi legislatif daerah.

Keberhasilan lembaga pemerintahan pada dasarnya bergantung pada seberapa besar tanggung jawab dan kedisiplinan para aparatur di dalamnya. ASN yang disiplin akan bekerja dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, dan menjaga sikap profesional dalam setiap aktivitasnya. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menghambat efektivitas organisasi, menurunkan produktivitas, serta memengaruhi kualitas pelayanan publik (Adwiyah, 2022). Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan penurunan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan. Karena itu, kedisiplinan ASN menjadi unsur penting dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang efisien, bersih, dan berorientasi pada hasil kerja nyata.

Namun, data empiris menunjukkan bahwa permasalahan kedisiplinan ASN di Indonesia masih cukup tinggi. Berdasarkan Laporan Kementerian PANRB tahun 2023, tercatat bahwa pelanggaran disiplin ASN mencapai 6.314 kasus secara nasional, dengan mayoritas pelanggaran terkait ketidakhadiran tanpa alasan yang sah serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi. Sementara itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam Laporan Indeks Kepatuhan Disiplin ASN 2023 melaporkan bahwa rata-rata tingkat kepatuhan ASN terhadap peraturan jam kerja hanya mencapai 83,2%, di bawah target nasional sebesar 90%. Data ini menggambarkan masih lemahnya konsistensi penerapan disiplin di berbagai instansi, termasuk pada lembaga legislatif daerah seperti Sekretariat DPR Aceh.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat (4) menjelaskan bahwa "kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan

yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin". Pelanggaran disiplin berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat (6) dijelaskan bahwa " setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS, yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Sebagai Aparatur Sipil Negara harus disiplin dalam bekerja, disiplin yang paling penting ialah disiplin masuk kerja dan menaati waktu kerja yang telah ditentukan, terutama bagi pegawai negeri harus bekerja sesuai dengan peraturan. Hal ini dikarenakan disiplin waktu merupakan salah satu cara untuk mendapatkan hasil etos kerja yang baik.

Undang-Undang No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 tersebut dijelaskan bahwa setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas, apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Sejalan dengan Undang-Undang No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam praktiknya, persoalan kedisiplinan ASN masih menjadi tantangan serius, termasuk di lingkungan Sekretariat DPR Aceh. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan selama 1 minggu pada tanggal 27 Oktober hingga 1 November menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang patuh terhadap jam kerja, menunda penyelesaian tugas, dan belum sepenuhnya memahami tanggung jawab administrasi secara optimal.

Berbagai penelitian terdahulu seperti Rompas (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan motivasi pribadi, kesadaran, dan sikap tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kepemimpinan, sistem pengawasan, lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi. Menurut Darwin (2024) Kepemimpinan yang berkarakter kuat dan mampu memberi teladan cenderung menciptakan suasana kerja yang kondusif dan disiplin. Demikian pula dengan pengawasan yang efektif dan berkelanjutan dapat menjadi sarana pengendali dalam menjaga perilaku kerja ASN agar tetap selaras dengan aturan dan nilai-nilai organisasi. Selain itu, dalam era reformasi birokrasi dan penerapan *good governance*, ASN dituntut untuk menunjukkan profesionalitas, akuntabilitas, serta transparansi dalam menjalankan tugas publik (Rizki, 2025). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN wajib menjunjung tinggi nilai integritas, kompetensi, dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat. Dengan demikian, disiplin kerja tidak

hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga merupakan perwujudan dari moralitas profesi dan komitmen ASN dalam memperkuat citra pemerintah yang kredibel dan berwibawa.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan guna mengkaji tingkat kedisiplinan ASN di Sekretariat DPR Aceh secara komprehensif dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai kondisi aktual kedisiplinan ASN serta menjadi bahan evaluasi bagi manajemen lembaga dalam meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap pegawai. Lebih jauh lagi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perumusan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja aparatur secara berkelanjutan dan terukur. Dengan penegakan disiplin yang konsisten dan pembinaan yang berorientasi pada peningkatan kesadaran pegawai, diharapkan ASN di lingkungan Sekretariat DPR Aceh mampu bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan menjadi teladan dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif serta berintegritas tinggi. Melalui penguatan nilai-nilai kedisiplinan, lembaga legislatif daerah dapat menjalankan fungsinya secara optimal, sekaligus membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintahan daerah.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sahir (2021) Penelitian kualitatif merupakan persepsi yang mendalam pada fenomena yang diteliti dengan mengkaji fenomena dengan lebih detail. Sesuai dengan focus masalah yang diteliti oleh peneliti yaitu analisis disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) maka penulis memilih jenis penelitian kualitatif deskriptif yang memungkinkan peneliti memahami fenomena disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh secara mendalam dan menyeluruh berdasarkan pengalaman, persepsi, serta pandangan para informan. Fokus utama penelitian ini bukan sekadar mengukur tingkat kedisiplinan ASN secara numerik, tetapi menelusuri bagaimana makna disiplin dipahami, diterapkan, dan dijaga dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Penelitian kualitatif ini dilaksanakan di lingkungan Sekretariat DPR Aceh, yang merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah dengan struktur organisasi kompleks dan fungsi strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas lembaga legislatif. Lokasi ini dipilih secara purposif karena dinilai relevan dengan tema penelitian dan memiliki

dinamika kedisiplinan pegawai yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan ASN dari berbagai bagian dan tingkatan jabatan, termasuk pejabat struktural, staf administrasi, serta bagian kepegawaian. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung terhadap perilaku dan rutinitas kerja ASN untuk memahami pola kedisiplinan yang terbentuk di lingkungan kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen kepegawaian, peraturan internal tentang disiplin ASN, laporan absensi, dan kebijakan pembinaan pegawai.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling**.** Sugiyono (2013) mengatakan bahwa Purposive sampling adalah teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek situasi sosial yang diteliti. Sejalan dengan teori ini peneliti juga menentukan narasumber yang dianggap memahami permasalahan disiplin kerja secara mendalam dan mampu memberikan informasi yang relevan. Kriteria informan meliputi masa kerja minimal dua tahun, keterlibatan langsung dalam aktivitas administratif, dan pemahaman terhadap kebijakan kedisiplinan pegawai. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 25 orang, yang terdiri atas, 15 orang aparatur sipil negara (ASN)**,** 6 orang staff tenaga kontrak, serta 4 orang karyawan magang. Jumlah tersebut dipertimbangkan memadai karena telah mencapai tingkat kejenuhan data (data saturation), di mana informasi yang diperoleh mulai berulang dan tidak ditemukan temuan baru yang signifikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara natural setting dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPR Aceh). Hardani (2021) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data secara natural setting melalui tiga metode utama, yaitu:

1. Wawancara semi-terstruktur, yang memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk menggali secara mendalam berbagai aspek kedisiplinan, seperti faktor motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem pengawasan internal.
2. Observasi partisipatif, di mana peneliti mengamati secara langsung pola kehadiran, interaksi kerja, serta kepatuhan ASN terhadap tata tertib organisasi.

3. Studi dokumentasi, digunakan untuk melengkapi data hasil wawancara dan observasi melalui analisis terhadap dokumen resmi seperti laporan absensi, surat edaran kedisiplinan, dan data pelanggaran pegawai.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan dengan menggunakan model analisis Miles dan Huberman (Miles, Huberman & Saldaña, 2014), yang meliputi tiga tahapan utama:

1. Reduksi data (*data reduction*) – proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan pengabstrakan data mentah dari hasil wawancara dan observasi.
2. Penyajian data *(data display)* – menyusun informasi dalam bentuk narasi deskriptif, tabel ringkas, dan matriks tematik untuk mempermudah penarikan kesimpulan.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi *(conclusion drawing/verification*) – merumuskan temuan berdasarkan pola hubungan antar kategori.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data hasil penelitian peneliti melakukan analisis data sesuai dengan teori Miles, Huberman & Saldana (2014), yang terbagi menjadi 3 tahap, yaitu;

1. Reduksi Data (*Data Reduction*). Pada tahap ini, peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan dan pengabstrakan data mentah dari hasil wawancara dan observasi. Hasil dari peneyderhanaan ini dipusatkan menjadi 3 poin utama yaitu, 1) Tingkat Disiplin Kerja yang meliputi; Kehadiran dan ketepatan waktu, Kepatuhan terhadap instruksi dan SOP, Efektifitas penggunaan waktu kerja, Tanggung jawab dan etika kerja, dan Budaya organisasi. 2) Faktor- factor yang mempengaruhi disiplin kerja. 3) Upaya peningkatan disiplin kerja.
2. Penyajian data (*Data Display*)

   Pada tahap ini peneliti menyusun informasi dari hasil reduksi data ke dalam bentuk narasi deskriptif dan table ringkas. Dari hasil reduksi data didapati;

Tingkat Disiplin Kerja ASN pada Sekretariat DPR Aceh

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta telaah dokumen kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh secara umum berada pada kategori cukup baik**.** Hal ini didukung oleh data absensi

pegawai tahun 2024 yang menunjukkan rata-rata kehadiran mencapai 87% dengan tingkat ketepatan waktu sekitar 82%**.** Persentase tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah menjalankan kewajiban hadir dan mematuhi jadwal kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menetapkan standar kehadiran minimal sebesar 85%.

Namun demikian, hasil lapangan juga memperlihatkan bahwa tingkat kedisiplinan antarbagian belum merata**.** Terdapat unit kerja yang memiliki tingkat kehadiran dan ketepatan waktu tinggi, sementara di bagian lain masih dijumpai keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Faktor kebiasaan, tingkat pengawasan, serta kedekatan dengan atasan turut memengaruhi variasi ini. Dalam konteks implementasi aturan, beberapa pegawai masih menilai penerapan sanksi belum sepenuhnya tegas dan konsisten, sehingga muncul persepsi bahwa disiplin tidak selalu menjadi prioritas utama bagi seluruh individu.

Tabel 1. Tingkat Disiplin Kerja ASN pada Sekretariat DPR Aceh

No	Indikator Disiplin	Temuan Lapangan	Dasar Penilaian	Interpretasi
1	Kehadiran dan Ketepatan Waktu	Rata-rata kehadiran 87%, ketepatan waktu 82%	Rekap absensi bulanan Des–Mei 2025 dan observasi langsung	Disiplin kehadiran tergolong cukup baik, tetapi belum merata di seluruh unit kerja.
2	Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur	Sebagian besar ASN mematuhi peraturan dan tata tertib kerja	Wawancara dan dokumen internal	Kesadaran terhadap aturan tergolong tinggi, namun pegawai baru masih memerlukan pembinaan.
3	Tanggung Jawab dalam Pelaksanaan Tugas	80% ASN bersedia menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja	Wawancara dan observasi kerja	Aspek tanggung jawab menjadi indikator disiplin yang paling kuat.
4	Penggunaan Waktu Kerja	70% ASN memanfaatkan waktu secara efisien, sisanya sering menunda tugas	Observasi dan laporan kinerja unit	Pengawasan atasan berpengaruh besar terhadap efektivitas penggunaan waktu kerja.
5	Kepatuhan terhadap Pimpinan	ASN cenderung mematuhi instruksi pimpinan	Hasil wawancara dan notulen rapat	Teladan dan gaya kepemimpinan menjadi faktor pembentuk utama disiplin pegawai.

Sumber: Hasil Wawancara dan Observasi Lapangan, 2025.

Data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa aspek tanggung jawab dan kepatuhan terhadap pimpinan menjadi elemen kedisiplinan yang paling menonjol di lingkungan Sekretariat DPR Aceh. Sementara aspek kehadiran dan efisiensi waktu kerja

masih menjadi tantangan utama yang perlu diperbaiki melalui pengawasan yang lebih konsisten dan sistem absensi berbasis teknologi.

Secara umum, kesadaran ASN terhadap pentingnya disiplin kerja telah tertanam, tetapi belum semuanya menunjukkan komitmen yang kuat dalam praktik keseharian. Disiplin sering kali dipahami sebatas kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan administratif, belum sampai pada disiplin moral dan etos profesional dalam mengelola tanggung jawab publik (Yuwono, et al. 2023) Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja disiplin di Sekretariat DPR Aceh masih berada dalam proses penguatan, memerlukan pembinaan berkelanjutan agar menjadi bagian dari nilai kelembagaan yang melekat secara internal.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ASN

Dari hasil wawancara dengan sejumlah ASN dan pejabat struktural, ditemukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yakni faktor internal dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kesadaran pribadi, tanggung jawab moral, dan integritas individu**.** ASN yang memiliki motivasi intrinsik tinggi dan memahami makna tanggung jawab publik cenderung menunjukkan disiplin yang kuat tanpa harus diawasi secara ketat. Mereka memandang kedisiplinan bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan bentuk profesionalisme dan wujud pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, ASN yang bekerja hanya karena dorongan eksternal cenderung menunjukkan disiplin yang fluktuatif dan mudah menurun ketika pengawasan melemah. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, sistem pengawasan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi**.** Kepemimpinan yang tegas, konsisten, serta mampu memberi teladan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan ASN. Menurut Sriwaty (2021) Pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan bawahannya, memberi penghargaan pada kinerja baik, dan menegakkan sanksi dengan adil mampu membangun iklim kerja yang kondusif bagi lahirnya budaya disiplin. Selain itu, pengawasan yang berkesinambungan turut memperkuat kepatuhan ASN terhadap aturan dan prosedur kerja.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Kondisi kantor yang tertata rapi, hubungan kerja harmonis, dan komunikasi antarpegawai yang terbuka menciptakan suasana yang mendukung perilaku disiplin. Sebaliknya, lingkungan yang tidak teratur dan lemahnya komunikasi organisasi sering kali memicu perilaku abai terhadap aturan. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan

sosial kerja dan kepemimpinan merupakan dua variabel kunci dalam membentuk perilaku kedisiplinan (Ridwan, 2022)

Selain faktor struktural, aspek psikologis dan budaya birokrasi juga memiliki peran signifikan. Beberapa ASN mengungkapkan bahwa budaya "asal hadir" dan sistem penghargaan yang kurang jelas membuat sebagian pegawai tidak memiliki dorongan kuat untuk berprestasi. Menurut Lebok (2025) Ketika prestasi tidak dihargai secara proporsional, motivasi untuk mempertahankan disiplin pun melemah. Oleh sebab itu, penguatan sistem *reward and punishment* menjadi kunci dalam menciptakan kedisiplinan yang berkelanjutan.

Upaya Peningkatan Disiplin Kerja ASN di Sekretariat DPR Aceh

Dalam menghadapi dinamika tersebut, pihak manajemen Sekretariat DPR Aceh telah menempuh beberapa strategi pembinaan dan pengawasan untuk memperkuat disiplin ASN. Salah satu langkah nyata adalah peningkatan pengawasan kehadiran berbasis teknologi, seperti penerapan sistem absensi elektronik dan pelaporan kinerja harian secara digital. Langkah ini dinilai efektif karena mampu memberikan data objektif mengenai kehadiran dan aktivitas kerja pegawai, sekaligus memudahkan pimpinan dalam melakukan evaluasi berkala. Selain itu, program pembinaan mental dan etos kerja juga dilakukan melalui kegiatan pelatihan, bimbingan teknis, serta forum internal yang menekankan pentingnya nilai tanggung jawab dan dedikasi ASN terhadap pelayanan publik. Pembinaan ini diharapkan tidak hanya memperbaiki perilaku kedisiplinan secara formal, tetapi juga menumbuhkan kesadaran intrinsik bahwa disiplin merupakan bagian dari karakter dan profesionalitas seorang aparatur negara.

Tabel 2. Strategi Peningkatan Disiplin Kerja ASN

No.	Jenis Upaya	Bentuk Pelaksanaan	Hasil yang Diharapkan
1	Pengawasan Berbasis Teknologi	Penerapan absensi elektronik dan evaluasi daring.	Meningkatkan ketepatan waktu dan transparansi kehadiran.
2	Pembinaan dan Pelatihan	Pelatihan kedisiplinan, seminar motivasi, dan kegiatan spiritual.	Menumbuhkan kesadaran disiplin dari dalam diri ASN
3	Keteladanan Pimpinan	Pimpinan menunjukkan kons istensi dlm menerapkan aturan.	Membangun budaya kerja yang meniru perilaku positif atasan.
4	Penghargaan dan Sanksi	Reward untuk pegawai disiplin dan sanksi tegas bagi pelanggar.	Meningkatkan motivasi dan tanggung jawab ASN.
5	Penguatan Budaya Organisasi	Mendorong komunikasi terbuka dan kerja sama antardivisi.	Membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Sumber: Hasil Wawancara dan Dokumentasi Internal Sekretariat DPR Aceh, 2025.

Pimpinan Sekretariat DPR Aceh juga mulai menerapkan pendekatan manajemen berbasis keteladanan. Atasan didorong untuk menjadi figur panutan yang konsisten dalam menegakkan aturan serta mampu memberikan dorongan moral kepada bawahannya. Pendekatan ini lebih humanis karena menempatkan kedisiplinan bukan sebagai paksaan, melainkan sebagai budaya kerja yang tumbuh secara alamiah dalam organisasi.

Dalam jangka panjang, strategi peningkatan disiplin diharapkan berjalan seiring dengan reformasi birokrasi dan peningkatan kesejahteraan ASN. Dengan sistem kerja yang transparan, adil, dan berorientasi pada hasil, ASN akan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki inilah yang menjadi fondasi bagi terbentuknya disiplin yang sejati—yakni disiplin yang lahir dari kesadaran, bukan semata karena tekanan struktural. Setelah melakukan tahap reduksi data dan penyajian data, tahap yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dari temuan yang telah diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan keseluruhan temuan, maka disiplin kerja ASN di Sekretariat DPR Aceh berada pada tingkat moderat menuju baik, namun masih memerlukan pembenahan dalam aspek konsistensi penerapan aturan dan pembentukan budaya organisasi yang lebih kuat. Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan struktural, tetapi juga oleh faktor manusiawi seperti motivasi, integritas, dan kepemimpinan yang berjiwa pembina. Dengan demikian, strategi peningkatan disiplin perlu diarahkan pada keseimbangan antara pengawasan sistematis dan pembinaan karakter profesional**.**

CONCLUSION

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat sejumlah aspek yang perlu diperkuat. Sebagian besar ASN menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap jam kerja, tata tertib, serta pelaksanaan tugas sesuai aturan yang berlaku. Namun demikian, tingkat kedisiplinan belum sepenuhnya merata di setiap bagian organisasi. Perbedaan tersebut tampak dipengaruhi oleh sejauh mana pimpinan memberikan pengawasan, bimbingan, serta ketegasan dalam menegakkan aturan. Kedisiplinan ASN di Sekretariat DPR Aceh terbentuk melalui kombinasi antara faktor internal dan faktor eksternal. Dari sisi internal, kedisiplinan banyak dipengaruhi oleh kesadaran diri, motivasi, integritas pribadi, dan rasa tanggung

jawab terhadap profesi. ASN yang memiliki dorongan kerja yang kuat dan kesadaran moral yang tinggi cenderung lebih tertib tanpa harus selalu diawasi. Sementara itu, dari sisi eksternal, kedisiplinan banyak bergantung pada gaya kepemimpinan, sistem pengawasan, budaya kerja, dan lingkungan organisasi yang mendukung. Kepemimpinan yang tegas namun tetap memberi teladan menjadi kunci penting dalam menjaga konsistensi disiplin pegawai.

Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan administratif, melainkan mencerminkan budaya organisasi dan profesionalisme ASN. Budaya kerja yang kondusif, lingkungan yang komunikatif, serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terbukti berpengaruh dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin. Sebaliknya, lemahnya penerapan sanksi dan kurangnya konsistensi dalam pengawasan sering kali membuat sebagian ASN belum menjadikan disiplin sebagai kebiasaan yang melekat dalam diri. Berbagai langkah telah ditempuh oleh pihak manajemen Sekretariat DPR Aceh untuk memperkuat kedisiplinan ASN. Di antaranya adalah penerapan absensi digital, pelaporan kinerja berbasis teknologi, serta pembinaan karakter dan etika kerja melalui kegiatan pelatihan dan motivasi. Pimpinan juga berupaya menanamkan nilai disiplin melalui keteladanan, dengan menunjukkan konsistensi perilaku dan komitmen terhadap aturan. Pendekatan berbasis keteladanan ini terbukti lebih efektif dibanding sekadar penegakan sanksi karena mampu membangun kesadaran disiplin dari dalam diri pegawai. Secara umum, penelitian ini menegaskan bahwa pembentukan disiplin ASN memerlukan sinergi antara aspek struktural dan aspek kultural. Penerapan peraturan dan sistem pengawasan harus sejalan dengan pembinaan nilai-nilai etika, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap instansi. Disiplin sejati bukanlah hasil paksaan, tetapi tumbuh dari kesadaran individu yang memahami makna tugasnya sebagai pelayan publik yang berintegritas dan profesional.

REFERENCES

Adwiyah, A., Herminawaty, H., & Setiawan, L. (2022). DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. Chakti Pustaka Indonesia.

Ari, B. Y., & Yuwono. (2023). STRATEGI EFEKTIF MANAJEMEN OPERASIONAL OPTIMALISASI PROSES DAN KINERJA ORGANISASI. PT Literasi Nusantara Abadi Group.

Darwin, R. U. S. (2024). MANAJEMEN OPERASIONAL: STRATEGI DAN PRAKTIK TERBAIK. PT Literasi Nusantara Abadi Group.

Dewi, B., Barliana, H., & Hernadi. (2021). BUKU SAKU MEMAHAMI INTEGRITAS. Sekretariat Jenderal DPR RI.

Hardani. (2020). METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF. Penerbit Pustaka Ilmu.

Lebok, M. L., Azhari., & Mulkin, A. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD KONDOSAPATA KABUPATEN MAMASA. Jurnal Nuansa, 3(1). https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i1.1573

Ridwan, A. A., & Anwar. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PROYEK PEMBANGKIT DAN JARINGAN SULAWESI SELATAN. Jeniu: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(2). https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16507

Rizki, D. C., & Sari, N. P. (2025). DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MALANG. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 3(2). https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i2.1785

Rompas, V. C. D., Victor, P. K. L., & Lintong, D. C. A. (2025). ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN ONLINE ATTENDANCE DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA MANADO. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 13(1). https://doi.org/10.35794/emba.v13i01.59995

Sahir, S. H. (2022). BUKU METODOLOGI PENELITIAN. Penerbit KBM Indonesia.

Sugiyono. (2013). BUKU METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D. Penerbit Alfabeta.

Supriadi. (2024). KINERJA PEGAWAI: SEBUAH TINJAUAN EMPIRIS DARI DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA. Ruang Tentor.

Sriwaty, D., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KESEHATAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TORA BELO KABUPATEN SIGI. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, 3(2). https://dx.doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74