



Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Konawe

Febriyani^{1*}, Rola Pola Anto², Jabal Arfah³

^{1*} Program Studi (S1) Administrasi Publik, Universitas Lakidende Unaaha, Indonesia

^{2,3} Program Studi (S2) Administrasi Publik, Universitas Lakidende Unaaha, Indonesia

[1*febryy6624@gmail.com](mailto:febryy6624@gmail.com), [2rola.polaanto70@gmail.com](mailto:rola.polaanto70@gmail.com), [3jabalarfah87.ja@gmail.com](mailto:jabalarfah87.ja@gmail.com)

Abstrak

Penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih menghadapi beberapa kendala. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan penelitian terdiri dari Kepala Dinas dan beberapa pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe secara umum sudah berjalan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang relatif baik, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib kerja, penggunaan waktu kerja yang cukup efektif, serta adanya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat atau belum sepenuhnya memanfaatkan waktu kerja secara optimal sehingga kedisiplinan masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: Disiplin, Kerja, Aparatur, Pemberdayaan, Desa

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan penggerak utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Pemerintah menegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara harus menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, mematuhi jam kerja, menjaga integritas, serta bekerja sesuai standar profesional. Dalam pelaksanaan ketentuan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tetap berfungsi sebagai dasar hukum yang mengatur tata cara dan bentuk penegakan disiplin bagi ASN. Aturan ini memberikan rincian yang jelas mengenai jenis serta tingkatan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Regulasi tersebut mengelompokkan hukuman disiplin ke dalam tiga kategori utama, yaitu ringan, sedang, dan berat, dengan variasi sanksi pada masing-masing tingkatan.

Hukuman disiplin ringan mencakup teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis, yang diberikan untuk pelanggaran bersifat ringan. Sementara itu, hukuman disiplin sedang mencakup penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, serta penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Untuk pelanggaran yang lebih serius, hukuman disiplin berat dapat dijatuhkan dalam bentuk penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, atau pemberhentian tidak dengan hormat.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Konawe merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pembinaan pemerintahan desa, peningkatan kapasitas aparatur desa, pengelolaan dana desa, hingga pemberdayaan masyarakat. Tugas-tugas yang dijalankan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menuntut untuk bekerja secara disiplin, responsif, dan profesional agar program-program pemberdayaan dapat berjalan tepat waktu dan tepat sasaran.

Namun dalam praktiknya, penerapan disiplin ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Konawe masih menghadapi beberapa kendala. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan sejak bulan Juni 2025, masih ditemukan beberapa pegawai yang terkadang datang terlambat dan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Keterlambatan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih tertib dan efektif.

Hasil pengamatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih rendah. Masih ditemukan pegawai yang datang melewati waktu kerja yang ditetapkan, tidak berada di kantor pada jam kerja, ataupun pulang sebelum waktu yang semestinya. Situasi ini menggambarkan adanya kesenjangan antara aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan pemerintah melalui peraturan dengan pelaksanaan di lapangan, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan dalam rangka menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan mempunyai motivasi untuk meningkatkan dan menjunjung tinggi etika ASN. Pegawai negeri yang mempunyai disiplin yang tinggi, memiliki sikap dan perilaku yang taat kepada Negara, memiliki Etika yang baik, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik dapat mendorong keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Fenomena rendahnya disiplin tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Jika hal ini dibiarkan, maka ketidaksesuaian antara ketentuan dan praktik akan semakin besar. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan yang kuat dan pelaksanaan yang konsisten untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Hasibuan (2019) dalam Khaeruman (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Tingkat penerapan disiplin kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator utama, yaitu: (a) tingkat kehadiran, (b) kepatuhan terhadap aturan organisasi, (c) pemanfaatan waktu secara efisien, dan (d) tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Keempat indikator tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan sikap, moral, serta etika kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara.

Pelaksanaan tugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting karena instansi ini memikul tanggung jawab besar dalam pembinaan pemerintahan desa, pengelolaan dana desa, serta peningkatan kapasitas dan kemandirian masyarakat. Penerapan disiplin kerja yang baik akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan program, ketepatan waktu kegiatan, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah. Gambaran kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan ASN pada DPMD Kabupaten Konawe masih memerlukan perhatian, yang terlihat dari masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, serta kurang aktif dalam kegiatan koordinasi dan pembinaan.

Rendahnya disiplin tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, lemahnya motivasi kerja, kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawab, serta kurangnya pengawasan diri menjadi penyebab utama. Sementara dari sisi eksternal, faktor kepemimpinan, sistem pengawasan yang belum optimal, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif turut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Kepemimpinan yang tidak tegas atau kurang memberi teladan dalam hal disiplin dapat menurunkan semangat dan kepatuhan bawahan. Sebaliknya, pimpinan yang konsisten dalam menegakkan aturan akan menumbuhkan budaya disiplin di lingkungan kerjanya. Berdasarkan fenomena maka penulis tertarik untuk melakukan studi mendalam tentang Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe. Melalui penelitian dapat diungkapkan fakta-fakta empirik tentang penerapan disiplin kerja ASN pada DMPD Kabupaten Konawe.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian penerapan disiplin kerja aparatur sipil negara dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan pertimbangan sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang membina, mengatur dan melaksanakan regulasi disiplin Aparat Sipil Negara. Penelitian ini dilaksanakan mulai Desember 2025 sampai dengan Mei 2026.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan menggambarkan dan memahami secara mendalam tentang penerapan disiplin kerja dalam lingkungan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe. Pendekatan penelitian kualitatif dipilih karena mampu memberikan penjelasan yang komprehensif terkait tentang fenomena sosial, proses, kendala, serta faktor pendukung dalam pelaksanaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe (Anto et al. 2024).

Informan Penelitian

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive, yaitu pemilihan informan yang dianggap mengetahui dan memahami secara langsung pelaksanaan disiplin kerja. Informan tersebut meliputi: Kepala Dinas dan 4 Orang staf Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data: (1) primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan observasi mengenai Penerapan disiplin kerja. (2) Data sekunder, yaitu data pendukung

berupa dokumen-dokumen seperti peraturan kedisiplinan, SOP, absensi pegawai, struktur organisasi, laporan kehadiran, serta dokumen terkait lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: (1) Observasi eneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas kedisiplinan, seperti kedatangan pegawai, pelaksanaan tugas, serta pola kerja di lingkungan dinas, (2) Wawancara yakni dilakukan kepada informan utama untuk memperoleh informasi terkait pelaksanaan disiplin kerja, kendala, dan faktor pendukungnya. (3) Dokumentasi mengumpulkan dokumen pendukung seperti absensi elektronik, peraturan kedisiplinan, SOP dinas, dan laporan kehadiran pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif menurut Miles dan Huberman, yang terdiri dari: (1) reduksi data proses menyeleksi, merangkum, dan mengorganisasi data lapangan sehingga menjadi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. (2) penyajian data, yakni menyusun data dalam bentuk narasi atau tabel agar hubungan antara informasi dapat dilihat dengan jelas. dan (3) penarikan kesimpulan, menafsirkan data yang telah disajikan sehingga menghasilkan temuan untuk menjawab rumusan masalah dan fokus penelitian (Anto et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe

Penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe merupakan aspek penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku, yang dapat dilihat melalui tingkat absensi, kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat absensi menunjukkan kehadiran pegawai dalam memenuhi hari kerja, kepatuhan terhadap aturan mencerminkan ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku, penggunaan waktu secara efektif menggambarkan kemampuan memanfaatkan waktu kerja secara optimal, dan tanggung jawab menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan dengan etika kerja dan komitmen dalam menjalankan tugas secara profesional. Penerapan disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan kinerja pegawai, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Tingkat Absensi

Kehadiran merupakan aspek penting dalam mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab seorang aparatur sipil negara. Tingkat kehadiran pegawai menunjukkan sejauh mana komitmen mereka terhadap tugas yang diemban, karena pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang baik umumnya menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tugas serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya tingkat kehadiran dapat menghambat pelaksanaan tugas organisasi dan berdampak pada kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat. Di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Konawe, kedisiplinan dalam hal kehadiran menjadi perhatian penting dalam mendukung kelancaran kegiatan administrasi serta pelaksanaan program kerja yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat desa, sehingga kehadiran pegawai yang tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan jam kerja diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta memperlancar koordinasi antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di instansi tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan (ER) selaku Kepala Dinas DPMD Kabupaten Konawe, menyatakan bahwa:

Kehadiran pegawai sudah cukup baik. Setiap pagi saya datang langsung ke kantor untuk memastikan semua pegawai hadir dan melaksanakan tugasnya masing-masing. Kalau ada yang tidak hadir, biasanya karena alasan yang jelas, seperti kegiatan lapangan atau urusan kedinasan (Wawancara, 16 Februari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa Kepala Dinas menunjukkan komitmen yang cukup tinggi dalam memastikan kedisiplinan kehadiran pegawai di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe. Kehadiran pimpinan setiap pagi di kantor tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengawasan langsung terhadap pegawai, tetapi juga menjadi contoh bagi seluruh pegawai untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dalam suatu organisasi sangat penting sebagai bentuk kesepakatan bersama dalam menjalankan aturan dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan adanya komitmen dan pengawasan yang baik dari pimpinan, tingkat kehadiran pegawai dapat terjaga sehingga pelaksanaan tugas serta kegiatan di DPMD Kabupaten Konawe dapat berjalan dengan lebih efektif dan mendukung pelayanan kepada masyarakat.

Hasil wawancara dengan (M) selaku Kepala Bidang Pengawasan, menyatakan bahwa:

Kehadiran pegawai cukup terjaga, walaupun ada beberapa yang kadang datang sedikit terlambat karena jarak tempat tinggal. Namun kami tetap memberikan toleransi selama ada alasan yang jelas dan pekerjaan tetap terselesaikan tepat waktu. (Wawancara, 28 Januari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kehadiran pegawai di DPMD Kabupaten Konawe tetap dijaga dengan baik, meskipun terdapat beberapa pegawai yang terkadang mengalami keterlambatan karena faktor tertentu seperti jarak tempat tinggal. Namun demikian, pimpinan tetap memberikan toleransi dalam batas

yang wajar selama keterlambatan tersebut memiliki alasan yang jelas dan tidak mengganggu penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pendekatan yang cukup fleksibel dalam penerapan disiplin kerja, di mana pimpinan tidak hanya menekankan aturan kehadiran, tetapi juga mempertimbangkan kondisi pegawai selama pekerjaan tetap dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pendekatan tersebut diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara kedisiplinan kerja dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan (H) selaku Kepala Bidang Pemerintahan Desa, menyebutkan bahwa:

Dalam hal kehadiran, pegawai kami sudah menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik. Kami selalu menekankan agar setiap pegawai hadir tepat waktu karena pekerjaan di bidang pemerintahan desa sering kali membutuhkan koordinasi lintas bagian. (Wawancara, 10 Februari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kehadiran pegawai tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kelancaran koordinasi antarbagian dalam pelaksanaan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe. Kehadiran pegawai yang tepat waktu dapat mendukung proses komunikasi dan koordinasi kerja menjadi lebih efektif, terutama dalam bidang pemerintahan desa yang sering membutuhkan kerja sama antarbidang maupun dengan pihak eksternal seperti pemerintah desa dan masyarakat. Selain itu, kehadiran pegawai secara disiplin juga membantu mempercepat proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan program pemerintahan dan pembangunan desa. Dengan demikian, kedisiplinan dalam hal kehadiran menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe. Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan (AD) selaku Staf Dinas PMD, mengatakan bahwa:

Kami berusaha hadir setiap hari tepat waktu karena biasanya kehadiran dicek langsung oleh kepala bidang.

Kalau ada kegiatan di luar kantor atau tugas lapangan, kami tetap melapor kepada atasan agar diketahui keberadaan kami. Hal itu juga membuat kami lebih berhati-hati agar tidak dianggap tidak hadir atau melanggar aturan kerja. (Wawancara, 12 Februari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung dari atasan memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam hal kehadiran. Adanya pengecekan kehadiran secara rutin membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara staf dan pimpinan juga membantu menciptakan suasana kerja yang tertib, transparan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya pengawasan dan komunikasi yang baik tersebut, tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe dapat terjaga dengan lebih optimal. Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan (A) selaku Staf Dinas PMD, menyampaikan bahwa:

Biasanya kami datang sebelum jam masuk kantor agar bisa langsung mempersiapkan pekerjaan. Kalau ada urusan mendadak atau tidak bisa hadir tepat waktu, kami biasanya izin melalui pesan kepada kepala seksi atau langsung melapor ke bagian umum supaya tetap tercatat di daftar hadir. (Wawancara, 12 Februari 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap pentingnya kehadiran sudah cukup baik. Pegawai memahami bahwa kehadiran dan ketepatan waktu merupakan bagian dari tanggung jawab sebagai aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas di instansi pemerintahan. Selain itu, adanya kebiasaan datang sebelum jam kerja menunjukkan upaya pegawai untuk menjaga kedisiplinan serta mempersiapkan pekerjaan dengan lebih baik. Di sisi lain, prosedur izin yang dilakukan melalui kepala seksi atau bagian umum juga menunjukkan bahwa mekanisme administrasi kehadiran di DPMD Kabupaten Konawe telah berjalan dengan tertib. Setiap keterlambatan atau ketidakhadiran tetap dilaporkan kepada atasan agar tercatat dalam daftar hadir dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga hal ini turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, disiplin, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe tergolong baik. Meskipun terdapat kendala seperti jarak tempat tinggal dan kegiatan lapangan, pegawai tetap berupaya hadir tepat waktu. Pengawasan pimpinan, sistem pelaporan yang jelas, serta komunikasi yang terbuka turut mendukung kedisiplinan kehadiran di lingkungan kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah hadir sebelum jam kerja dimulai, dan pimpinan juga melakukan pemantauan secara langsung. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang datang melewati jam kerja, meskipun jumlahnya relatif sedikit. Secara umum suasana kerja terlihat tertib dan kegiatan pelayanan berjalan dengan baik, tetapi kedisiplinan waktu masih dapat ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) dalam Khaeruman et al. (2021) yang menyatakan bahwa tingkat kehadiran merupakan indikator penting dalam menilai disiplin kerja karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pegawai. Selain itu, temuan ini juga berkaitan dengan penelitian Ramadhani (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN belum sepenuhnya berjalan optimal, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe sudah berjalan cukup baik, namun upaya peningkatan kedisiplinan waktu tetap perlu dilakukan agar kinerja dan pelayanan dapat semakin optimal.

Mematuhi Peraturan

Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai tingkat disiplin pegawai. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), menaati peraturan bukan hanya kewajiban administratif, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas pemerintahan serta pelayanan kepada

masyarakat. Dalam mematuhi peraturan ini, rujukan yang digunakan adalah Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai yang mematuhi peraturan menunjukkan sikap profesional, menghargai organisasi, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah selalu menekankan pentingnya kepatuhan terhadap berbagai ketentuan yang telah ditetapkan, seperti jam kerja, penggunaan pakaian dinas, serta etika dalam melaksanakan tugas. Di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Konawe, kepatuhan terhadap peraturan menjadi salah satu tolok ukur dalam menilai sikap disiplin pegawai. Pimpinan instansi secara rutin memberikan arahan serta melakukan pengawasan agar setiap pegawai dapat melaksanakan aturan yang berlaku dengan baik. Hal ini dilakukan melalui kegiatan apel pagi, rapat internal, serta pembinaan langsung kepada pegawai apabila ditemukan pelanggaran terhadap tata tertib kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan (ER) selaku Kepala Dinas DPMD Kabupaten Konawe, menyatakan bahwa:

Pegawai di DPMD ini pada umumnya sudah cukup patuh terhadap aturan yang berlaku. Mereka memahami kewajiban seperti berpakaian dinas sesuai jadwal, menjaga etika dalam bekerja, serta mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan. Apabila ada pegawai yang melanggar aturan, biasanya kami memberikan teguran secara langsung agar menjadi pembelajaran dan supaya ke depan mereka dapat lebih disiplin dalam bekerja. (Wawancara, 16 Februari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa penerapan peraturan di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe sudah berjalan dengan cukup baik. Kepala dinas menekankan pentingnya kepatuhan terhadap aturan sebagai bagian dari pembentukan sikap disiplin pegawai. Pembinaan melalui teguran langsung juga dilakukan agar pegawai menyadari kesalahan yang terjadi dan berupaya memperbaikinya. Dengan demikian, kepatuhan terhadap peraturan tidak hanya dilakukan karena adanya pengawasan dari pimpinan, tetapi juga karena kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dan profesionalitasnya sebagai Aparatur Sipil Negara.

Hasil wawancara dengan (M) selaku Kepala Bidang Pengawasan, menyampaikan bahwa:

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kami selalu mengingatkan pegawai agar mematuhi aturan yang berlaku di kantor. Misalnya disiplin dalam hal waktu kerja, menggunakan seragam sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, serta tidak meninggalkan kantor tanpa izin. Semua aturan tersebut sudah diatur dalam tata tertib internal kantor, sehingga setiap pegawai diharapkan dapat memahaminya dan menjalankannya dengan baik. (Wawancara, 28 Januari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa penerapan aturan disiplin kerja pada DPMD Kabupaten Konawe telah dilaksanakan secara cukup konsisten. Kepala Bidang Pengawasan berperan dalam mengingatkan serta mengawasi pegawai agar tetap mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan, seperti disiplin waktu, penggunaan seragam dinas, serta tidak meninggalkan kantor tanpa izin. Pengawasan tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan tata tertib yang berlaku di instansi. Selain itu, arahan yang diberikan oleh pimpinan bidang juga menjadi upaya pembinaan agar pegawai semakin memahami pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Dengan adanya pengawasan dan pengingat secara terus-menerus, diharapkan seluruh pegawai dapat menjalankan pekerjaan secara tertib, bertanggung jawab, serta mampu menjaga profesionalitas sebagai aparatur pemerintah.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan (H) selaku Kepala Bidang Pemerintahan Desa, menyebutkan bahwa:

Pegawai di bidang kami pada umumnya cukup patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Apabila ada tugas lapangan, mereka biasanya selalu melapor terlebih dahulu kepada atasan dan mengisi surat tugas sebagai bukti administrasi. Hal seperti ini penting dilakukan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat terkontrol dengan baik serta tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. (Wawancara, 10 Februari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kepatuhan pegawai tidak hanya tercermin dari hal-hal administratif seperti penggunaan seragam atau kehadiran, tetapi juga dari kesadaran pegawai dalam menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Setiap kegiatan yang dilakukan, terutama yang berkaitan dengan tugas lapangan, harus dilaporkan dan dikoordinasikan terlebih dahulu agar pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan tertib dan terarah. Selain itu, pelaporan dan koordinasi yang dilakukan pegawai juga menunjukkan adanya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Dengan demikian, kepatuhan terhadap tata tertib dinas tidak hanya menjadi kewajiban formal, tetapi juga menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung terciptanya kedisiplinan dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe. Fakta yang terungkap seperti diungkapkan (AD) selaku Staf Dinas PMD, menyatakan bahwa:

Kami sudah mengetahui aturan-aturan yang berlaku di kantor, seperti jam kerja, etika berpakaian, serta tata cara izin apabila tidak dapat hadir atau harus meninggalkan kantor. Biasanya aturan tersebut juga sering diingatkan oleh atasan, sehingga kami berusaha untuk mematuhi. Jika ada pegawai yang melanggar, biasanya langsung diingatkan oleh pimpinan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. (Wawancara, 12 Februari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa sosialisasi mengenai aturan dan tata tertib di lingkungan kantor telah dilakukan dengan cukup baik. Pegawai pada umumnya telah memahami berbagai ketentuan yang berlaku, baik yang berkaitan dengan jam kerja, penggunaan pakaian dinas, maupun prosedur perizinan. Pemahaman tersebut membuat pegawai lebih mudah menyesuaikan diri dengan aturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara tertib. Selain itu, apabila terjadi pelanggaran, pimpinan biasanya memberikan teguran atau pengingat secara langsung sebagai bentuk pembinaan kepada pegawai. Pendekatan tersebut dilakukan agar pegawai dapat memperbaiki kesalahan serta meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan (A) selaku Staf Dinas PMD, menambahkan bahwa:

Aturan di kantor kami sebenarnya sudah cukup jelas dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai. Biasanya sebelum kegiatan atau rapat dilaksanakan, atasan selalu mengingatkan kami tentang pentingnya menjaga kedisiplinan, terutama terkait kehadiran tepat waktu dan penggunaan pakaian dinas sesuai ketentuan. Bagi kami hal tersebut merupakan sesuatu yang wajar karena sebagai pegawai pemerintah kami juga harus menjaga wibawa dan citra instansi tempat kami bekerja (Wawancara, 12 Februari 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kesadaran yang cukup baik terhadap pentingnya menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Kejelasan aturan yang ada membuat pegawai lebih mudah memahami kewajiban yang harus dipatuhi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, pengingat yang diberikan oleh pimpinan sebelum kegiatan atau rapat berlangsung juga menjadi salah satu bentuk pengawasan yang efektif dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Melalui pengingat tersebut, pegawai diharapkan tetap menjaga sikap profesional, mematuhi tata tertib yang berlaku, serta mampu mempertahankan citra baik instansi dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil seluruh wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe sudah berjalan dengan cukup baik. Penerapan aturan dilakukan secara konsisten dan didukung dengan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai. Pegawai pada umumnya memahami kewajiban mereka dalam mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja, seperti disiplin waktu, penggunaan pakaian dinas, serta menjaga etika dalam bekerja. Kepatuhan terhadap aturan tersebut juga menjadi bagian dari upaya menjaga profesionalitas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah. Hal ini sejalan dengan penelitian Dhita & Yusuf (2025) yang juga menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sebagai dasar dalam menganalisis implementasi disiplin pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, pengawasan pimpinan, serta konsistensi dalam penerapan aturan merupakan faktor penting dalam mewujudkan disiplin kerja, meskipun dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala. Hal serupa sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) dalam Khaeruman et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut menunjukkan adanya sikap tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta kemauan untuk mematuhi aturan tanpa harus selalu diawasi secara ketat oleh pimpinan. Dengan demikian, kepatuhan terhadap peraturan tidak hanya dipengaruhi oleh pengawasan, tetapi juga oleh kesadaran individu dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mematuhi tata tertib kantor, seperti penggunaan pakaian dinas sesuai jadwal yang telah ditentukan, menjaga sikap selama bekerja, serta melaksanakan tugas dengan tertib. Namun, peneliti juga masih melihat terdapat sebagian kecil pegawai yang datang melewati jam kerja atau belum sepenuhnya menunjukkan ketepatan waktu sesuai dengan aturan yang berlaku. Meskipun demikian, pimpinan instansi tampak aktif memberikan arahan serta teguran lisan secara langsung kepada pegawai yang kurang disiplin. Fakta yang terungkap dapat diketahui bahwa kepatuhan pegawai terhadap peraturan di DPMD Kabupaten Konawe sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari kesadaran pegawai dalam mematuhi tata tertib yang berlaku serta adanya pengawasan dan pembinaan dari pimpinan. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan terutama dalam hal kedisiplinan waktu agar pelaksanaan aturan dapat berjalan lebih optimal dan konsisten.

Penggunaan waktu secara efektif

Pemanfaatan waktu kerja merupakan salah satu bentuk kedisiplinan yang mencerminkan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang mampu mengatur waktu dengan baik akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi serta dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Penggunaan waktu kerja secara efektif juga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas organisasi, karena setiap pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pemanfaatan waktu kerja menjadi hal yang sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Konawe, pemanfaatan waktu kerja menjadi perhatian pimpinan dalam menjaga efektivitas pelaksanaan kegiatan dan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil wawancara peneliti dengan (ER) selaku Kepala Dinas DPMD Kabupaten Konawe, menyatakan bahwa:

Kami selalu menekankan kepada pegawai agar dapat menggunakan waktu kerja sebaik mungkin. Setiap pagi saya datang ke kantor lebih awal untuk memastikan mereka langsung melaksanakan tugas masing-masing, sehingga pekerjaan bisa selesai tepat waktu dan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan dengan lancar. (Wawancara, 16 Februari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa Kepala Dinas memberikan perhatian serius terhadap penggunaan waktu kerja pegawai. Kehadiran pimpinan lebih awal juga menjadi bentuk pengawasan sekaligus contoh bagi pegawai agar memulai pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda tugas yang telah diberikan. Melalui pengawasan tersebut diharapkan pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif, sehingga setiap kegiatan yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian, penggunaan waktu kerja yang efektif dapat mendukung terciptanya kedisiplinan pegawai serta meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe. Hasil wawancara dengan (M) selaku Kepala Bidang Pengawasan, menyatakan bahwa:

Secara umum pegawai sudah memanfaatkan waktu kerja dengan cukup baik dalam melaksanakan tugas masing-masing. Namun demikian, masih ada beberapa pegawai yang perlu diingatkan agar tidak terlalu lama

beristirahat atau meninggalkan meja kerja di luar waktu istirahat resmi yang telah ditentukan. (Wawancara, 28 Januari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pemanfaatan waktu kerja di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe pada umumnya telah berjalan dengan cukup baik. Sebagian besar pegawai mampu menggunakan waktu kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang perlu diberikan pengingat agar lebih disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Oleh karena itu, pengawasan dari pimpinan bidang tetap diperlukan agar penggunaan waktu kerja dapat berjalan lebih optimal serta mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kantor. Selanjutnya, hasil wawancara dengan (H) selaku Kepala Bidang Pemerintahan Desa, mengatakan bahwa:

Pemanfaatan waktu kerja di bidang kami sudah berjalan dengan cukup baik karena setiap pegawai memiliki daftar tugas harian yang harus diselesaikan. Dengan adanya pembagian tugas tersebut, pegawai mengetahui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mengatur waktu kerja dengan lebih terarah dan tidak banyak waktu yang terbuang untuk hal-hal di luar pekerjaan (Wawancara, 10 Februari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pembagian tugas yang jelas dan terarah menjadi salah satu faktor yang membantu pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif. Adanya daftar tugas harian membuat pegawai mengetahui prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari, sehingga mereka dapat mengatur waktu kerja dengan lebih baik. Kondisi ini juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih teratur, fokus pada tugas yang diberikan, serta mengurangi kemungkinan terjadinya penundaan pekerjaan. Dengan demikian, pembagian tugas yang terstruktur dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe.

Kemudian hasil wawancara dengan (AD) selaku Staf Dinas PMD, menjelaskan bahwa:

Saya biasanya langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan agar tidak menumpuk. Jika pekerjaan saya sudah selesai, saya juga berusaha membantu teman-teman lain yang masih memiliki pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan lebih cepat (wawancara, 12 Februari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pegawai memiliki kesadaran dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif dengan segera menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, adanya sikap saling membantu antarpegawai juga menunjukkan adanya kerja sama yang baik di lingkungan kerja. Sikap tersebut mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta solidaritas antarpegawai dalam menyelesaikan tugas secara bersama-sama. Dengan demikian, pemanfaatan waktu kerja tidak hanya dilakukan untuk kepentingan individu, tetapi juga mendukung kelancaran pekerjaan secara keseluruhan di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe. Sedangkan hasil wawancara peneliti dengan (A) selaku Staf Dinas PMD, menjelaskan bahwa:

Selama jam kerja kami berusaha tetap berada di ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Jika pekerjaan utama sudah selesai, biasanya kami melanjutkan dengan menyusun laporan atau mempersiapkan berkas untuk kegiatan berikutnya agar pekerjaan tidak menumpuk. (Wawancara, 12 Februari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pegawai berupaya memanfaatkan waktu kerja dengan tetap fokus pada penyelesaian tugas yang ada. Selain itu, adanya inisiatif untuk menyiapkan laporan atau berkas kegiatan selanjutnya menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga berusaha tetap produktif selama jam kerja berlangsung. Sikap tersebut mencerminkan kedisiplinan waktu serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih teratur dan efektif di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe.

Berdasarkan hasil seluruh wawancara, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan waktu kerja oleh pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe sudah berjalan dengan cukup baik. Sebagian besar pegawai telah berusaha menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang kadang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, secara umum pegawai telah menunjukkan kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta membantu rekan kerja apabila pekerjaan telah selesai. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) dalam Khaeruman et al (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat tercermin dari kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Pemanfaatan waktu kerja yang baik menunjukkan adanya kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal serupa juga sejalan dengan penelitian Arbianto et al (2024) yang menunjukkan bahwa implementasi disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan, pengawasan, serta pemahaman terhadap aturan. Meskipun dalam penelitian tersebut disiplin belum berjalan maksimal, temuan tersebut tetap menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, termasuk dalam pemanfaatan waktu kerja.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa selama jam kerja sebagian besar pegawai sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan terlihat aktif di meja kerja masing-masing. Kepala Dinas juga tampak hadir lebih awal dan berkeliling ruangan untuk memastikan aktivitas kerja berjalan sebagaimana mestinya. Namun demikian, peneliti masih mengamati adanya sebagian kecil pegawai yang datang terlambat dan belum langsung memulai pekerjaan ketika jam kerja dimulai. Secara umum kegiatan kerja di kantor berlangsung tertib dan lancar, meskipun kedisiplinan dalam pemanfaatan waktu kerja masih perlu terus ditingkatkan agar lebih optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penggunaan waktu kerja oleh pegawai di DPMD Kabupaten Konawe sudah tergolong cukup baik. Hal ini terlihat dari aktivitas kerja pegawai yang relatif tertib selama jam kerja serta adanya

pengawasan dari pimpinan. Namun demikian, peningkatan kesadaran pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif masih perlu dilakukan agar seluruh pegawai dapat bekerja secara lebih disiplin, produktif, dan optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kedisiplinan dan profesionalitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mematuhi ketentuan yang berlaku, serta berupaya memberikan hasil kerja yang baik. Selain itu, pegawai yang bertanggung jawab juga siap menerima konsekuensi atas tugas yang diberikan kepadanya. Sikap tanggung jawab sangat diperlukan dalam lingkungan kerja pemerintahan karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil wawancara peneliti dengan (ER) selaku Kepala Dinas DPMD Kabupaten Konawe, menyatakan bahwa:

Pegawai di sini pada umumnya memiliki tanggung jawab yang cukup baik. Mereka mengetahui kapan pekerjaan harus diselesaikan dan berusaha mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Saya selalu mengingatkan kepada pegawai agar tidak hanya bekerja cepat, tetapi juga memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. (Wawancara, 16 Februari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa tanggung jawab pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Pimpinan menekankan pentingnya keseimbangan antara kecepatan dan ketelitian dalam bekerja agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya kesadaran tersebut, diharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal serta mampu memberikan kontribusi yang positif bagi kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe. Selanjutnya, hasil wawancara dengan (M) selaku Kepala Bidang Pengawasan, menyampaikan bahwa:

Apabila terdapat tugas yang belum dapat diselesaikan tepat waktu, pegawai diwajibkan memberikan laporan atau penjelasan yang jelas mengenai kendala yang dihadapi. Kami selalu terbuka untuk mendiskusikan permasalahan tersebut agar pekerjaan dapat segera diselesaikan tanpa harus menunggu perintah berulang kali dari pimpinan. (Wawancara, 28 Januari 2026)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa tanggung jawab pegawai tidak hanya tercermin dari penyelesaian tugas, tetapi juga dari keterbukaan dalam menyampaikan perkembangan pekerjaan serta kendala yang dihadapi. Sikap jujur dan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan menjadi salah satu bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dapat segera dicari solusi sehingga pelaksanaan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe dapat berjalan lebih lancar dan terarah.

Kemudian hasil wawancara dengan (H) selaku Kepala Bidang Pemerintahan Desa, mengatakan bahwa:

Pegawai di bidang kami pada umumnya sudah menunjukkan rasa tanggung jawab yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka biasanya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dan berusaha langsung menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bahkan sering kali tanpa harus diingatkan kembali oleh pimpinan (Wawancara, 10 Februari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pegawai telah memiliki kesadaran yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sikap untuk tidak menunda pekerjaan serta berusaha segera menyelesaikan tugas yang diberikan menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diingatkan oleh pimpinan juga mencerminkan adanya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja yang baik dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan (AD) selaku Staf Dinas PMD, menjelaskan bahwa:

Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memastikan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi kesalahan. Namun apabila masih terdapat kekeliruan dalam pekerjaan, saya siap menerima teguran atau koreksi dari atasan karena hal tersebut merupakan bagian dari tanggung jawab saya sebagai pegawai (Wawancara, 12 Februari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pegawai menunjukkan sikap tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Upaya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu serta memastikan hasil pekerjaan dilakukan dengan baik mencerminkan adanya kesungguhan dalam bekerja. Selain itu, kesediaan pegawai untuk menerima teguran atau koreksi dari atasan juga menunjukkan sikap profesional serta kematangan dalam bekerja, karena setiap kesalahan yang terjadi dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di masa yang akan datang.

Sedangkan hasil wawancara peneliti dengan (A) selaku Staf Dinas PMD, menyampaikan bahwa:

Setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan selalu saya usahakan untuk diselesaikan secepat mungkin dan dengan hasil yang baik. Bagi saya, tanggung jawab dalam bekerja itu sangat penting karena setiap pekerjaan yang kita lakukan merupakan bentuk kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada kita sebagai pegawai. (Wawancara, 12 Februari 2026)

Pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pegawai memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai tidak hanya muncul karena kewajiban pekerjaan,

tetapi juga karena adanya keinginan untuk menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Sikap tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh serta berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe tergolong baik. Pegawai pada umumnya berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berupaya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Selain itu, pegawai juga menunjukkan sikap terbuka terhadap evaluasi dan bersedia menerima teguran apabila terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran kerja serta profesionalisme yang cukup kuat di kalangan aparatur. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) dalam Khaeruman et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sikap tanggung jawab tersebut mencerminkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh. Hal ini sejalan dengan penelitian Jisman & Purnawan (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja aparatur sipil negara sangat berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Meskipun dalam penelitian tersebut implementasi disiplin belum berjalan optimal, temuan tersebut tetap menegaskan bahwa tanggung jawab kerja pegawai menjadi faktor penting dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik dalam organisasi pemerintahan.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik dan fokus sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Kegiatan administrasi, penyusunan laporan, serta pelayanan kepada masyarakat berlangsung dengan tertib dan terorganisir. Pegawai juga terlihat bekerja sama dengan baik antarbagian dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab kerja di lingkungan DPMD Kabupaten Konawe telah berjalan dengan cukup baik, meskipun masih perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja instansi dapat semakin optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kerja pegawai di DPMD Kabupaten Konawe sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya sikap terbuka terhadap evaluasi dari pimpinan, serta kerja sama yang baik antarpegawai. Sikap tanggung jawab tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung terciptanya kinerja organisasi yang efektif, tertib, dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan disiplin kerja ASN pada DPMD Kabupaten Konawe secara umum telah berjalan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator disiplin kerja, yaitu tingkat absensi pegawai yang relatif baik, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku, penggunaan waktu kerja yang cukup efektif, serta adanya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sebagian besar pegawai telah menunjukkan kesadaran untuk hadir tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, serta menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja secara optimal sehingga kedisiplinan masih perlu terus ditingkatkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih banyak kepada unsur pimpinan dan informan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Konawe yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini. Dan juga terkhusus pada dan Pembimbing 1 (Dr. Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si) dan Pembimbing 2 (Dr. Jabal Arfah, S.Sos., M.Si) yang selalu memberikan bimbingan selama proses penelitian berlangsung kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto, R. P., Nur, N., Yusriani, S., Ardah, F. K., Ayu, J. D., Nurmahdi, A., Apriyeni, B. A. R., Purwanti., Narita, Y. A., & Putra, M. F. P. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Penerapannya*. Sukoharjo: Tahta Media Group
- Arbianto, A., Wicaksono, D. S., & Paselle, E. (2024). Implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. 4(2), 120–127.
- Dhita, N. S., & Yusuf, R. R. (2025). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 7(2).
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Fauzi, D. (2023). Implementasi Tentang Disiplin Pegawai ASN di UPT Dinas Pekerjaan Umum Wilayah IV Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Dialektika Politik*, 7(1), 104–126. <https://doi.org/10.37949/jdp.v7i1.51>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermina, R. (2025). *Disiplin Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. CV Pustaka Inspirasi Minang.
- Jisman & Purnawan, D., (2021). *Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*, Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Tengah.

- Lumingkewas, E., Elvira, E., & Fransisco, B. (2024). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Minahasa. 15(1), 357–364.
- Mahakam, K. (2024). Pengaruh Faktor-Faktor Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.
- Khaeruman, K., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningasih, E., Hartatik, H., Supatmin, S., Yuliana, Y., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati, I. (2021). *Meningkatkan Kinerja. dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Manik, S. M. M., Hutagalung, R. J. M., Simangunsong, R. K. A., Zebua, T. B., & Situmeang, D. M. (2025). Penerapan Teknik Single Stroke Role Di Drum Pada Lagu KJ No. 395 betapa indah harinya di RBC Silangkitang. Pediaqu: *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 221).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Ramadhani, S. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bone.
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25–36.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed. 23). Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Werdiningrum, A., Murtini, W., & Murwaningsih, T. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6(1). <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP>.