

**ARTICLE TITLE: ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PENGADILAN TATA USAHA
NEGARA MATARAM**

Gita Nurul Aulia¹, Essy Sukaisi², Meri³, Astriani⁴, H. Muhammad Ali⁵
gitanurulaulia03@gmail.com¹, essysukaisi274@gmail.com², meri95563@gmail.com³,
astriani0312astri@gmail.com⁴

Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

PTUN Mataram dituntut memiliki pegawai profesional untuk memberikan pelayanan hukum yang baik. Produktivitas kerja diukur dari penyelesaian perkara, kualitas putusan, dan ketepatan administrasi. Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja, seperti kepatuhan aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Rendahnya disiplin dapat menurunkan kinerja. Karena itu, perlu dianalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di PTUN Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan mengkaji kualitas pelayanan berdasarkan indikator efisiensi, efektivitas, keadilan, dan akuntabilitas. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram berada pada kategori baik. Disiplin kerja terlihat dari tingkat kehadiran yang tinggi, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Pegawai juga menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas administrasi, pelayanan tamu, pengarsipan berkas, dan persiapan sidang. Produktivitas kerja tercermin dari kemampuan menyelesaikan berbagai pekerjaan secara efektif dan efisien, baik tugas rutin maupun tambahan. Selain itu, adanya kerja sama antarpegawai serta partisipasi dalam kegiatan sosial menunjukkan semangat kerja dan kontribusi aktif terhadap organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Pembangunan aparatur negara dalam era transformasi digital menuntut profesionalisme yang tinggi dari setiap pegawai pemerintah. Sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum administrasi, Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Mataram memikul tanggung jawab besar untuk memberikan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel. Keberhasilan instansi ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara konsisten. Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia merupakan aset penggerak utama yang menentukan hidup matinya suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Produktivitas kerja menjadi indikator krusial dalam menilai efektivitas sebuah instansi pengadilan. Di PTUN Mataram, produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas penyelesaian perkara, tetapi juga kualitas putusan dan ketepatan waktu dalam proses administrasi yudisial. Namun, mencapai level produktivitas yang optimal bukanlah perkara mudah karena melibatkan berbagai variabel internal. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) per satuan waktu.

Salah satu faktor determinan yang memengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Disiplin bukan sekadar ketaatan terhadap jam kerja, melainkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Di lingkungan peradilan, disiplin merupakan napas utama karena berkaitan dengan kepastian

hukum bagi masyarakat pencari keadilan. Hasibuan (2021) menegaskan bahwa disiplin adalah kunci keberhasilan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Fenomena yang sering terjadi di lembaga pemerintahan adalah fluktuasi tingkat kedisiplinan yang berbanding lurus dengan capaian kinerja. Di PTUN Mataram, tantangan muncul ketika beban kerja meningkat namun tidak dibarengi dengan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Kurangnya disiplin, seperti keterlambatan penyelesaian berkas atau ketidakhadiran tanpa keterangan, secara langsung menghambat alur kerja sistem peradilan. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) bahwa disiplin kerja yang rendah dapat merusak tatanan kerja dan menurunkan gairah kerja pegawai lainnya.

Pentingnya disiplin dalam meningkatkan produktivitas juga berkaitan erat dengan fungsi pengawasan dan kepemimpinan di PTUN Mataram. Keteladanan dari pimpinan serta penerapan sanksi dan penghargaan (reward and punishment) menjadi instrumen penting untuk menjaga stabilitas performa pegawai. Sinambela (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya.

Secara empiris, hubungan antara disiplin dan produktivitas telah banyak dibuktikan dalam berbagai studi manajemen sumber daya manusia. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki manajemen waktu yang lebih baik, sehingga mampu menyelesaikan target pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan. Di konteks PTUN Mataram, hal ini sangat relevan mengingat adanya target Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) yang menuntut pemutakhiran data secara real-time.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam menginternalisasi nilai-nilai disiplin secara menyeluruh. Faktor lingkungan, sarana prasarana, serta motivasi individu seringkali menjadi penghambat bagi pegawai PTUN Mataram untuk bekerja secara produktif. Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa perilaku organisasi dipengaruhi oleh struktur dan proses yang ada di dalamnya, termasuk bagaimana aturan disiplin ditegakkan secara adil.

Peningkatan produktivitas pegawai di PTUN Mataram diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi peradilan. Citra positif pengadilan sangat bergantung pada bagaimana aparaturnya mampu bekerja secara efektif, efisien, dan disiplin. Jika produktivitas rendah, maka penumpukan perkara tidak dapat dihindari, yang pada akhirnya merugikan masyarakat pencari keadilan di wilayah Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan uraian di atas, diperlukan sebuah analisis mendalam mengenai sejauh mana tingkat disiplin kerja memengaruhi produktivitas pegawai di PTUN Mataram. Analisis ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat serta merumuskan strategi penguatan sumber daya manusia di masa depan. Fokus penelitian ini diarahkan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PTUN Mataram dalam upaya menjaga integritas dan performa lembaga.

Kajian Teori

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam

organisasi. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran diartikan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan menyebabkan terjadinya pelanggaran aturan, keterlambatan, serta menurunnya kualitas pekerjaan.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), terdapat beberapa indikator disiplin kerja, yaitu: (1) ketaatan terhadap waktu, (2) ketaatan terhadap peraturan organisasi, (3) ketaatan terhadap perilaku kerja, dan (4) ketaatan terhadap peraturan lainnya.

Ketaatan terhadap waktu mencakup kehadiran pegawai, ketepatan datang dan pulang kerja, serta penggunaan waktu kerja secara efektif. Ketaatan terhadap peraturan organisasi mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, ketaatan terhadap perilaku kerja berkaitan dengan sikap dan etika pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan adanya indikator tersebut, organisasi dapat menilai tingkat disiplin pegawai secara objektif. Indikator ini juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap pegawai guna meningkatkan kedisiplinan kerja.

Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai merupakan ukuran yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output secara optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas tidak hanya menekankan pada hasil kerja, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya.

Selain itu, menurut Sinungan (2014), produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya hubungan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai.

Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai memerlukan upaya yang komprehensif dari organisasi, baik melalui peningkatan kompetensi pegawai maupun perbaikan sistem kerja.

Indikator Produktivitas Pegawai

Indikator produktivitas pegawai digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Simamora (2015), indikator produktivitas kerja meliputi: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) ketepatan waktu, dan (4) efektivitas kerja.

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, kerapihan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sedangkan efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan menggunakan indikator tersebut, organisasi dapat menilai kinerja pegawai secara lebih terukur dan objektif. Selain itu, indikator ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja pegawai.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Pegawai

Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin, motivasi, dan kemampuan kerja.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, seperti Pengadilan Tata Usaha Negara, disiplin kerja menjadi sangat penting karena berkaitan dengan pelayanan publik. Pegawai yang disiplin akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai.

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2016). Dalam konteks ini, peneliti ingin mendeskripsikan secara mendalam fenomena disiplin kerja dan bagaimana realitas produktivitas pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Mataram tanpa melakukan pengujian statistik.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Mataram. Subjek penelitian atau informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling memahami masalah (Sugiyono, 2019). Informan kunci dalam penelitian ini meliputi:

1. Ketua/Wakil Ketua PTUN Mataram (sebagai unsur pimpinan).
2. Sekretaris atau Kasubag Kepegawaian (sebagai pengawas disiplin).

3. Pegawai teknis dan administratif (sebagai pelaksana tugas).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama untuk mencapai triangulasi data:

- a. Wawancara Mendalam (In-depth Interview): Dilakukan secara terbuka dengan informan untuk menggali persepsi mereka mengenai budaya disiplin, kendala di lapangan, serta motivasi kerja.
- b. Observasi Partisipatif: Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku kerja harian, ketepatan waktu, dan pola penyelesaian tugas di lingkungan PTUN Mataram.
- c. Studi Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen terkait laporan kinerja harian, data absensi elektronik, serta SOP (Standard Operating Procedure) yang berlaku di instansi tersebut.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri (human instrument). Peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, hingga pelapor hasil penelitian (Moleong, 2017). Alat bantu yang digunakan meliputi pedoman wawancara, catatan lapangan, dan alat perekam suara.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus hingga tuntas. Teknik analisis mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri dari:

1. Reduksi Data: Merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting terkait disiplin dan produktivitas.
2. Penyajian Data (Data Display): Menyusun sekumpulan informasi dalam bentuk teks naratif untuk memudahkan penarikan kesimpulan.
3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing/Verification): Mencari makna dari data yang dikumpulkan untuk menjawab fokus penelitian.

Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas data kualitatif, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Peneliti membandingkan data hasil wawancara antar informan yang berbeda serta membandingkan hasil wawancara dengan dokumen resmi dan hasil observasi di lapangan (Moleong, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik. Hal ini dilihat dari tingkat kehadiran yang tinggi, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Data presensi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai hadir secara konsisten setiap hari kerja dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah, yang hanya disebabkan oleh faktor tertentu seperti sakit dan cuti bersama.

Selain itu, ketepatan waktu juga menjadi indikator penting dalam menilai disiplin kerja. Pegawai umumnya datang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, yaitu pukul 07.30 dan 08.00, serta pulang sesuai jadwal. Konsistensi ini menunjukkan adanya kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku.

Dari segi tanggung jawab, pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik selama jam kerja berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya tercermin dari kehadiran, tetapi juga dari kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, produktivitas pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas penggunaan sumber daya. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada responden, diketahui bahwa secara umum tingkat produktivitas pegawai berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi optimalisasi kinerja pegawai.

Sebagian besar pegawai menunjukkan kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, terdapat beberapa pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan koordinasi antar bagian. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem kerja dan koordinasi organisasi.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari capaian pekerjaan harian maupun bulanan yang relatif stabil. Meskipun demikian, terdapat beberapa pegawai yang belum mampu memenuhi target kerja secara maksimal. Faktor penyebabnya antara lain beban kerja yang tidak merata serta kurangnya pembagian tugas yang jelas. Selain itu, adanya pekerjaan tambahan yang tidak terencana juga mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menjadi aspek penting dalam menilai produktivitas pegawai, karena tidak hanya berfokus pada jumlah pekerjaan, tetapi juga pada hasil yang dicapai. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar pegawai telah menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kerapian yang baik.

Namun, masih ditemukan beberapa kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan administrasi dan pengolahan data. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketelitian serta minimnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja perlu didukung dengan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam produktivitas, karena berkaitan langsung dengan efisiensi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun, masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian tugas tertentu, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan koordinasi antar bagian. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang belum optimal serta komunikasi yang kurang efektif menjadi faktor penghambat dalam pencapaian ketepatan waktu kerja.

d. Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Efektivitas kerja berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai telah berusaha bekerja secara efektif dengan memanfaatkan waktu dan fasilitas yang tersedia. Namun, masih ditemukan penggunaan waktu kerja yang kurang optimal, seperti adanya waktu yang terbuang akibat menunggu instruksi atau kurangnya koordinasi. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi kendala dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, yaitu:

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan tepat waktu. Sebaliknya, pegawai dengan disiplin rendah cenderung mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang kurang termotivasi. Kurangnya penghargaan dan insentif menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja yang kurang tertata serta fasilitas yang terbatas menjadi kendala dalam mendukung kinerja pegawai.

d. Kepemimpinan

Peran pimpinan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kepemimpinan yang tegas, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Secara umum, produktivitas pegawai sudah berada pada kategori cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan melalui perbaikan sistem kerja, peningkatan disiplin, serta pemberian motivasi yang lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan teori produktivitas kerja yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga pada dukungan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diketahui kelemahan dan kelebihan yang dimiliki. Dengan adanya evaluasi tersebut, organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

2. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

a. Perlunya peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan dan penegakan aturan yang lebih tegas.

- b. Pemberian motivasi berupa penghargaan dan insentif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.
- c. Perbaikan sistem kerja dan koordinasi antar bagian untuk meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu.
- d. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai.

Manifestasi Disiplin Kerja Pegawai

Manifestasi disiplin kerja di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Mataram bukan sekadar kepatuhan mekanistik terhadap jam kerja, melainkan wujud dari internalisasi nilai-nilai organisasi dan kode etik peradilan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam, peneliti mengklasifikasikan manifestasi disiplin pegawai ke dalam tiga dimensi utama:

1. Kedisiplinan Kehadiran dan Ketepatan Waktu (Time Discipline)

Bentuk paling dasar dari disiplin di PTUN Mataram adalah kepatuhan terhadap jam operasional kantor. Namun, dalam konteks kualitatif, ketepatan waktu ini bermanifestasi pada persiapan persidangan.

- **Temuan Lapangan:** Pegawai, khususnya di bagian teknis yustisial, menunjukkan kedisiplinan dengan hadir di ruang sidang 15 menit sebelum jadwal sidang dimulai. Hal ini dilakukan untuk memastikan kesiapan dokumen dan perangkat persidangan elektronik.
- **Analisis:** Disiplin waktu di sini dimaknai sebagai bentuk penghormatan terhadap waktu masyarakat pencari keadilan dan martabat persidangan. Kehadiran tepat waktu bukan karena takut pada sanksi administratif, melainkan kesadaran akan tanggung jawab profesi.

2. Kepatuhan terhadap Prosedur Administrasi (Procedural Discipline)

Manifestasi disiplin yang paling krusial di PTUN Mataram adalah ketaatan pegawai terhadap Standard Operating Procedures (SOP) dalam penanganan perkara.

- **Hasil Wawancara:** Informan mengungkapkan bahwa setiap tahapan, mulai dari pendaftaran gugatan di PTSP hingga proses minutas, harus mengikuti alur yang sangat ketat. "Satu tahap saja terlewat atau tidak sesuai prosedur, risikonya adalah batalnya sebuah putusan," ungkap salah satu informan.
- **Observasi Peneliti:** Kedisiplinan ini terlihat pada ketelitian staf dalam memverifikasi dokumen fisik yang masuk, serta konsistensi mereka dalam memperbarui status perkara di Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP). Kepatuhan prosedural ini merupakan benteng utama dalam menjaga integritas lembaga.

3. Disiplin Perilaku dan Integritas (Ethical Discipline)

Mengingat PTUN Mataram adalah lembaga yudikatif, manifestasi disiplin juga mencakup aspek perilaku di dalam maupun di luar jam kantor.

- **Manifestasi Nyata:** Pegawai menunjukkan disiplin dengan membatasi interaksi personal dengan pihak-pihak yang sedang berperkara di lingkungan kantor. Hal ini sesuai dengan kebijakan zona integritas yang diterapkan di PTUN Mataram.
- **Etos Kerja:** Disiplin perilaku juga terlihat dari penggunaan seragam dinas yang rapi dan atribut lengkap sesuai aturan Mahkamah Agung, yang mencerminkan kewibawaan aparat sipil negara di lingkungan peradilan.

4. Tanggung Jawab dalam Penggunaan Sarana Kantor

Pegawai menunjukkan manifestasi disiplin melalui pemanfaatan fasilitas kantor secara efektif dan efisien untuk kepentingan kedinasan.

- Temuan: Penggunaan perangkat komputer dan jaringan internet difokuskan sepenuhnya untuk mendukung sistem e-Court dan administrasi perkantoran. Peneliti mengamati minimnya penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi pada jam kerja aktif, yang menunjukkan tingginya komitmen pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi).

5. Analisis Peneliti terhadap Manifestasi Disiplin

Manifestasi disiplin kerja di PTUN Mataram telah bergeser dari disiplin karena pengawasan (external discipline) menuju disiplin karena kesadaran (internal discipline). Kepatuhan yang ditunjukkan oleh pegawai bukan lagi karena adanya tekanan dari atasan atau ancaman sanksi potongan tunjangan kinerja semata, melainkan karena adanya pemahaman bahwa setiap tindakan mereka berdampak langsung pada kualitas keadilan yang dihasilkan oleh lembaga. Kedisiplinan ini menjadi "napas" bagi keberlangsungan pelayanan publik di PTUN Mataram, yang pada akhirnya menjadi fondasi bagi terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Pola Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, pola produktivitas kerja di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Mataram menunjukkan karakteristik yang terstruktur dan berbasis pada pemanfaatan teknologi informasi. Produktivitas di lembaga ini tidak hanya dimaknai sebagai kuantitas penyelesaian berkas, namun lebih kepada kualitas layanan yudisial. Berikut adalah pola-pola produktivitas yang ditemukan peneliti di lapangan:

a. Pola Kerja Berbasis Digitalisasi (E-Office)

Pegawai PTUN Mataram telah mengadopsi pola kerja yang sangat bergantung pada sistem aplikasi, seperti SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) dan e-Court.

- Hasil Observasi: Peneliti melihat bahwa pegawai di bagian kepaniteraan memiliki ritme kerja yang sinkron dengan pembaruan data secara real-time. Produktivitas diukur dari kecepatan mengunggah salinan putusan dan dokumen persidangan agar dapat segera diakses oleh masyarakat pencari keadilan.
- Analisis: Digitalisasi ini memangkas birokrasi manual, sehingga pegawai dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan pola kerja konvensional.

b. Pola Sinergi Antar Unit (Collaborative Productivity)

Produktivitas di PTUN Mataram bersifat kolektif atau berantai. Keberhasilan satu unit dalam menyelesaikan tugas menjadi input bagi unit lainnya.

- Temuan Lapangan: Produktivitas seorang Hakim dalam memutus perkara sangat bergantung pada kedisiplinan Panitera Pengganti dalam menyusun berita acara persidangan.
- Kaitan dengan Disiplin: Pola ini menunjukkan bahwa produktivitas individu akan meningkat ketika didukung oleh iklim kerja yang kooperatif. Jika satu pegawai menunda pekerjaan, maka akan terjadi hambatan pada alur produktivitas di unit selanjutnya.

c. Pola Manajemen Prioritas Berbasis Deadline

Pegawai cenderung memiliki pola produktivitas yang meningkat tajam saat mendekati batas waktu (deadline) minutasasi perkara.

- Hasil Wawancara: Informan menjelaskan bahwa terdapat standar waktu (SOP) dari Mahkamah Agung mengenai berapa lama sebuah perkara harus diputus dan diselesaikan administrasinya.

- Dampak: Hal ini menciptakan pola kerja yang "terakselerasi". Pegawai mampu mengelola beban kerja yang tinggi dengan tetap menjaga ketelitian dokumen hukum demi menghindari kesalahan prosedur.
- d. Pola Orientasi pada Kualitas Layanan (Service Excellence)

Produktivitas juga tercermin pada bagian Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Pola kerja di sini sangat ditekankan pada keramahan dan ketepatan informasi.

 - Analisis: Peneliti menemukan bahwa pegawai merasa "produktif" jika mampu memberikan solusi atau informasi hukum yang jelas kepada masyarakat yang datang, sehingga meminimalisir keluhan publik. Ini menunjukkan bahwa produktivitas di PTUN Mataram juga mengandung dimensi kepuasan masyarakat.
- e. Analisis Peneliti terhadap Pola Produktivitas

Secara teoretis, pola produktivitas di PTUN Mataram mencerminkan konsep High Performance Organization. Kehadiran sistem kontrol yang ketat melalui aplikasi pengawasan kinerja (seperti e-Kinerja) memaksa setiap individu untuk mempertahankan ritme kerja yang stabil.

Produktivitas kerja di sini bukan lagi tentang "siapa yang paling banyak bekerja", melainkan "siapa yang paling tepat waktu dan akurat dalam menjalankan prosedur". Keselarasan antara disiplin waktu dan pemahaman tugas membuat pola produktivitas di PTUN Mataram berjalan secara sistematis, meskipun di tengah beban perkara yang fluktuatif.

Pembahasan

Internalisasi Budaya Disiplin sebagai Pendorong Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di PTUN Mataram sangat bergantung pada sejauh mana nilai-nilai organisasi diinternalisasi. Disiplin bukan lagi dianggap sebagai tekanan dari atasan, melainkan telah menjadi budaya kerja.

Informan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tertib secara otomatis memicu individu untuk bekerja lebih fokus. Hal ini sesuai dengan teori bahwa lingkungan yang disiplin akan meminimalisir interupsi yang tidak produktif, sehingga waktu penyelesaian dokumen hukum menjadi lebih singkat.

Peran Kepemimpinan dalam Membangun Etos Kerja

Kepemimpinan di PTUN Mataram menerapkan pola pengawasan yang konsisten. Pimpinan melakukan kontrol langsung terhadap progres tiap bagian melalui rapat rutin (tinjauan manajemen).

- a. Fungsi Keteladanan: Kehadiran pimpinan tepat waktu menjadi stimulus bagi pegawai honorer maupun ASN untuk melakukan hal yang sama.
- b. Pendekatan Persuasif: Selain sanksi administratif, pendekatan personal dari pimpinan terbukti efektif dalam meningkatkan moral kerja pegawai yang sedang mengalami penurunan produktivitas.

Tantangan dalam Mempertahankan Produktivitas

Secara kualitatif ditemukan beberapa hambatan:

- a. Hambatan Psikologis: Adanya tekanan mental saat menghadapi perkara-perkara yang menjadi perhatian publik, yang terkadang memengaruhi konsentrasi kerja.
- b. Faktor Eksternal: Kendala teknis pada sistem pusat (pusat data Mahkamah Agung) terkadang menghambat produktivitas meskipun pegawai sudah disiplin berada di depan komputer.

Produktivitas di lembaga ini adalah hasil dari sinergi antara ketaatan pada prosedur (SOP) dan komitmen moral untuk memberikan pelayanan hukum yang cepat, tepat, dan transparan bagi warga Nusa Tenggara Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan produktivitas pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat kehadiran yang tinggi, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian, masih ditemukan adanya kelemahan pada aspek ketepatan waktu, di mana sebagian pegawai belum sepenuhnya disiplin dalam memulai aktivitas kerja sesuai jadwal.

Produktivitas pegawai juga berada pada kategori baik hingga sangat baik, terutama pada aspek kualitas kerja yang menunjukkan minimnya kesalahan dan tingginya standar hasil pekerjaan. Selain itu, pemanfaatan teknologi turut mendukung efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Secara keseluruhan, disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja, khususnya dalam aspek ketepatan waktu, menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.