

## Analisis Kedisiplinan Kerja Di Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum Janabdra Yogyakarta

Ayu Wandira

Universitas Teknologi Digital [Ayudhira0701@gmail.com](mailto:Ayudhira0701@gmail.com)

Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kedisiplinan kerja pengurus dan penasehat hukum di Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum Janabdra Yogyakarta. Masalah utama yang diidentifikasi adalah seringnya terjadi pelanggaran kerja oleh pengurus atau penasehat hukum selama jam kerja berlangsung.

**Desain/Metode** Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, melibatkan 3 informan sebagai sampel penelitian.

**Temuan** Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kurangnya penerapan aturan, kurangnya pengawasan yang efektif, dan kurangnya pembinaan secara berkala mungkin menjadi penyebab utama ketidakdisiplinan. Diperlukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kedisiplinan, termasuk penerapan aturan yang lebih ketat, pembinaan pengurus secara teratur, dan peningkatan pengawasan.

**Implikasi** Kesimpulannya, terdapat tantangan dalam menjaga tingkat kedisiplinan yang optimal di Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum Janabdra Yogyakarta. Dengan langkah-langkah perbaikan yang disarankan, seperti penerapan aturan yang ketat, pembinaan teratur, dan pengawasan yang lebih efektif, diharapkan kedisiplinan kerja di lembaga tersebut dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi secara keseluruhan.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : Kedisiplinan, Disiplin Kerja

### I. Pendahuluan

Di era globalisasi yang begitu pesat saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat menjadi bagian terpenting dalam sebuah lembaga, perusahaan atau pun organisasi yang memang membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mampu bersaing dengan lembaga lainnya. Memasuki era persaingan bebas, individu yang berkualitas dalam memperjuangkan hak-hak individu atau kelompok merupakan prasyarat yang harus dimiliki di dalam menyelesaikan tugas dan hukum. Hal ini dapat menjadi fakta bahwa hari demi hari, lembaga terus menginginkan advokat atau praktisi hukum memiliki kualitas yang lebih baik. Jadi, keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang fokus memastikan layanan hukum yang berkualitas, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam lembaga tersebut dengan baik.

Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Janabdra (LKBH FH UJB) yaitu lembaga yang didirikan untuk memperkuat gerakan sosial, memperjuangkan penegakan hukum, hak asasi manusia dan pembangunan hukum yang adil dan demokratis, dalam hal ini guna memberikan bantuan hukum kepada masyarakat miskin dan termarginalkan dengan berlandaskan asas "Keadilan dan Persamaan Kedudukan didalam Hukum". Lembaga ini berkomitmen tinggi untuk membela kepentingan masyarakat yang membutuhkan bantuan hukum, sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum yang memiliki tujuan untuk menjamin dan memenuhi hak bagi penerima bantuan hukum untuk mendapatkan akses keadilan, mewujudkan hak konstitusional segala warga negara sesuai dengan prinsip persamaan kedudukan di dalam hukum, menjamin kepastian penyelenggaraan bantuan hukum dilaksanakan secara merata di seluruh wilayah

Negara Republik Indonesia dan mewujudkan peradilan yang efektif, efisien dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan hasil observasi, sistem manajemen kerja di Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) terorganisir secara tim. LKBH Janabadra telah membagi struktur organisasi ke dalam beberapa tim untuk memastikan pekerjaan berjalan lancar dan efisien. Setiap tim di LKBH dikelompokkan berdasarkan keahliannya masing-masing dan memegang tugas spesifik. Menariknya, setiap tim rata-rata terdiri dari 4 hingga 5 orang anggota, jumlah ini dipilih untuk menyeimbangkan antara efisiensi kerja dan kemampuan untuk memberikan perhatian yang memadai pada setiap kasus yang ditangani.

Berdasarkan data yang tercatat, pada tahun 2020, Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Janabadra memiliki 25 orang pengurus atau penasihat hukum. Kemudian, jumlah pengurus atau penasihat hukum meningkat menjadi 34 orang pada tahun 2021. Pada tahun 2022, jumlah penasihat hukum bertambah menjadi 35 orang. Tahun berikutnya, yaitu tahun 2023, jumlah penasihat hukum LKBH Janabadra meningkat lagi menjadi 42 orang. Namun, pada tahun 2024, terjadi penurunan jumlah penasihat hukum menjadi 37 orang. Pada akhir tahun 2023, tercatat bahwa sebanyak 5 orang pengurus atau penasihat hukum diberhentikan atau dikeluarkan dari Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Janabadra. Penurunan jumlah ini dapat mengindikasikan adanya perubahan dalam kepengurusan atau kebijakan internal lembaga.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Kedisiplinan Kerja Di Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum Janabadra Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pengurus dan penasihat hukum di LKBH Janabadra.

## II. Kajian Teori

### Pengertian Kedisiplinan

Menurut Siagian (dalam Pratama, 2019), kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

### Pengertian Kedisiplinan Kerja

Afandi (dalam Gatto & Awangga, 2023), menjelaskan bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan seluruh orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib dengan sukarela dan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

### Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Gatto & Awangga, 2023), disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri berikut:

1. Pegawai memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap tujuan perusahaan.
2. Pegawai memiliki semangat dan gairah kerja serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan
3. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama teman pegawai.
4. Pegawai meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

### Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (Gatto & Awangga, 2023), fungsi disiplin kerja bagi suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.

2. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu agar terjalin antara individu menjadi lebih baik dan lancar.
3. Membangun dan melatih kepribadian yang baik. Disiplin dapat membangun kepribadian seorang pegawai, dengan lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, memberikan pengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan perusahaan hendaknya memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
4. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada pegawai untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.
5. Hukuman bagi yang melanggar disiplin Disiplin yang disertai ancaman hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan untuk menaati dan mematuhi aturan tanpa sebuah ancaman. Juga agar kepatuhan dan motivasi mengikuti aturan menjadi kuat dan tidak lemah.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Soejono (dalam Andika, 2018), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **III. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini menekankan pada pengamatan mendalam dan detail terhadap sekelompok kecil sampel, yang tidak mencerminkan seluruh populasi, namun memiliki keunikan serta karakteristik individual yang jelas.

#### **Objek Penelitian**

Objek Dalam Penelitian ini adalah Analisis Kedisiplinan Kerja Pada Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum Janabadra Yogyakarta (*Analysis Of Work Discipline In Janabadra Yogyakarta Consultation & Legal Aid Institution*) dalam pelaksanaan penelitian berjumlah 3 informan, dimana yang menjadi informan yaitu :

1. Divisi Pidana : 2 Orang, yaitu informan 1A dan Informan 1C
2. Divisi Perdata :1 Orang, yaitu informan 1B.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi  
Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti yang datang ke kantor LKBH Janabadra. Peneliti akan Mengamati, dan Mempelajari kegiatan pengurus dan penasehat hukum di LKBH Janabadra dalam rangka Memahami dan Mencari Jawaban dari Permasalahan Penelitian yang telah di rumuskan Sebelumnya.
2. Wawancara Terstruktur

Esterberg (dalam Pahleviannur et. al, 2022), mengemukakan wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan didapat.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam Penelitian ini berupa foto atau Gambar sebagai Bukti Pelaksanaan Penelitian

## IV. Hasil Dan Pembahasan

### 1. Ketepatan Waktu

#### a. Tepat Waktu

Dari hasil wawancara dengan informan 1C, dapat disimpulkan bahwa pentingnya kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam pekerjaan menjadi fokus utama. Meskipun pernah mengalami teguran terkait keterlambatan, informan menyadari pentingnya menjaga ketepatan waktu dalam segala hal. Alasan keterlambatan disebabkan oleh faktor jarak antara rumah, pengadilan, dan kantor yang cukup jauh. Perasaan bersalah muncul karena menyadari bahwa keterlambatan dapat mengganggu proses persidangan dan aktivitas di kantor. Informan juga menyadari bahwa keterlambatan dapat mempengaruhi tim dan klien, sehingga penting untuk meminta maaf dengan jujur dan menjelaskan penyebab keterlambatan secara transparan.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ketepatan waktu (time liness) menurut Suwardjono (dalam Syahputri,2020) merupakan "Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan".

#### b. Tertib

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menjaga tertib dalam pelayanan hukum memainkan peran penting dalam menjaga efisiensi dan profesionalisme. Informan menjelaskan bahwa mereka menjaga ketertiban dan keteraturan dengan mengatur waktu dengan baik, memprioritaskan tugas-tugas yang penting, dan menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal kerja yang tidak terduga. Meskipun demikian, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa penyesuaian dengan perubahan jadwal kerja yang tidak terduga dapat menjadi tantangan. Namun, informan menjelaskan bahwa mereka mencari solusi alternatif, seperti mengalihkan jadwal ke hari berikutnya, untuk tetap menjaga tertib dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

#### c. Teratur

Berdasarkan informasi yang diberikan, kesimpulan yang dapat di ambil adalah pentingnya kesadaran akan waktu, keteraturan, dan kedisiplinan dalam lingkungan kerja. Informan 1A menekankan pentingnya fleksibilitas dalam menghadapi situasi yang melibatkan penentuan prioritas dan pengaturan ulang jadwal untuk memastikan efisiensi. Sementara itu, Informan 1B menyoroti pentingnya kerjasama tim dalam menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang sama, dengan fokus pada pengaturan waktu yang bijaksana dan manajemen tugas yang efisien. Selain itu, pendapat Informan 1C mengenai budaya kerja yang mengedepankan ketepatan waktu, keteraturan, dan kedisiplinan menegaskan perlunya perubahan sistemik dalam mengubah pola budaya yang cenderung terlambat menjadi lebih disiplin dan teratur. Dengan menginternalisasi nilai-nilai tersebut, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif, efisien, dan sukses.

### 2. Tanggung Jawab

#### a. Menyelesaikan Tugas

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan standar kualitas pekerjaan yang baik, faktor kepercayaan menjadi aspek penting. Menjaga kepercayaan dengan klien dan rekan kerja dilakukan melalui komunikasi terbuka, jujur, serta penghormatan terhadap janji dan komitmen yang telah dibuat. Dengan memperhatikan faktor kepercayaan ini, diharapkan dapat menciptakan hubungan yang baik, profesional, dan saling percaya antara semua pihak yang terlibat dalam pekerjaan.

**b. Hasil Kerja**

Dari keseluruhan pernyataan yang disampaikan oleh informan 1A, 1B, dan 1C, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab memainkan peran krusial dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan hasil kerja yang baik. Ketika hasil kerja atau penyelesaian tugas tidak memenuhi ekspektasi, langkah yang diambil termasuk mengakui kegagalan, meminta maaf, berkomunikasi dengan pihak terkait, mencari solusi alternatif, dan belajar dari kesalahan untuk meningkatkan kualitas kerja di masa mendatang. Ketika mendapatkan pengakuan atau apresiasi atas hasil kerja, informan merasa bangga, terhormat, dan terinspirasi untuk tetap rendah hati, mengakui kontribusi tim, dan berterima kasih kepada mereka yang memberikan apresiasi. Selain itu, pendapat informan tentang pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menekankan bahwa tanggung jawab memastikan fokus, dedikasi, inisiatif, pengaturan waktu yang bijak, keterlibatan penuh, integritas, kejujuran, dan menjaga standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan. Dengan menginternalisasi nilai tanggung jawab ini, diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang baik, memenuhi ekspektasi, dan menjaga integritas serta kualitas kerja yang tinggi.

**3. Taat Terhadap Aturan****a. Kepatuhan**

Kesimpulannya, semua informan menunjukkan komitmen terhadap kepatuhan. Mereka lebih memilih untuk berkomunikasi, berdiskusi, dan mencari solusi alternatif yang sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan daripada langsung melanggar aturan.

**V. Penutup**

Berdasarkan analisis kedisiplinan kerja di Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum Janabdra Yogyakarta, kesimpulannya adalah bahwa tantangan utama terletak pada pemeliharaan tingkat kedisiplinan yang optimal di antara karyawan. Faktor-faktor seperti kurangnya penerapan aturan, pengawasan yang kurang efektif, dan pembinaan yang tidak terjadwal secara berkala mungkin menjadi penyebab utama ketidaksiplinan. Oleh karena itu, langkah-langkah konkret perlu diambil untuk meningkatkan kedisiplinan, termasuk penerapan aturan yang lebih ketat, pembinaan yang terjadwal secara sesuai, serta peningkatan pengawasan. Dengan demikian, diharapkan kedisiplinan kerja di lembaga tersebut dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan efisiensi secara menyeluruh.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa saran dapat diberikan kepada LKBH Janabadra untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dan efektivitas kerja. Pertama, penting untuk terus meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap aturan melalui pelatihan dan komunikasi internal yang teratur. Kedua, perlu dibangun budaya kerja yang menekankan ketepatan waktu, keteraturan, dan kedisiplinan dengan mengkomunikasikan dengan jelas harapan dan standar yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota tim. Ketiga, perlu diperkuat sistem pengelolaan waktu dan prioritas untuk membantu mengatur waktu secara efisien dan memprioritaskan tugas-tugas yang penting. Keempat, penting untuk memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif untuk menangani situasi di mana terjadi ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan kebutuhan pekerjaan. Terakhir, evaluasi dan perbaikan terus-menerus perlu dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan LKBH Janabadra dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meningkatkan kedisiplinan, serta meningkatkan kualitas pelayanan hukum yang diberikan kepada klien.

**Daftar Pustaka**

- Amane, A. P. O., Kertati, I., Hastuti, D., Shodiq, L. J., & Ridho'i, M. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Perspektif bidang ilmu Sosial*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Andika, A. (2018). *ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARYADATA SARANA MAKASSAR* (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).

- Fachrurazi, H., MM, S. A., Kasmanto Rinaldi, S. H., Jenita, S. E., Yudiyanto Joko Purnomo, S. E., Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, S. E. (2021). Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Manusia. Cendikia Mulia Mandiri.
- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. Penerbit Buku Pedia.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Melyza, A., & Aguss, R. M. (2021). Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 8-16.
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., ... & Sinthania, D. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Pradina Pustaka.
- Pratama, A. A. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Cigugur Kabupaten Kuningan (Doctoral Dissertation, Fisip Unpas).
- RAHMAH, A. R. (2019). Penerapan Akuntansi Wakaf Pada Nazhir Persyarikatan Dakwah Al Haromain Surabaya.
- Sri, R.M. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit Buku Widina.
- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows). Deepublish.
- Syahputri, L. L., & KANANTO, K. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2016-2019)=== Analysis of Influencing Factors Timeliness of Financial Reporting (Empirical Study on Banking Companies Registered in IDX 2016-2019 Period). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2016-2019).
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, 7(1), 1-15.
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori. UNJ PRESS.
- Wida, M. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kinerja Karyawan PT. Piala Sutra. Makalah Penelitian Ilmiah
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147-153.