

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP BUDAYA DISIPLIN WAKTU DI KANTOR URUSAN AGAMA

Candra Al-Ayyubi¹, Dewi Ainul Unsiyah², Ani Qotuz Zuhro' Fitriana³
Management dakwah, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,
Email: candraalayyubi235@gmail.com, dewiainulunsiyah1@gmail.com,
aniqotuzzuhro'fitriana2402@gmail.com

Abstract

Time discipline culture is an important aspect in improving employee performance in government agencies, including the Rambipuji Jember Religious Affairs Office (KUA). However, employee perceptions of time discipline culture still vary and affect the effectiveness of task implementation. This study aims to determine employee perceptions of time discipline culture, identify factors that influence time discipline, and evaluate the impact of time discipline on work productivity in the office. In addition, this study also aims to reveal the obstacles faced in implementing time discipline culture. The research method used is a survey with a quantitative approach by distributing questionnaires to employees. The results of the study showed that most employees have a positive perception of the importance of time discipline, but there is still irregularity in the implementation of time discipline. Internal factors such as motivation and individual awareness play a major role in forming a time discipline culture, while external factors such as supervision and sanctions are not optimally implemented. This study reveals a gap between positive perceptions and inconsistent time discipline practices, so a more effective strategy is needed to strengthen the culture of discipline at the Rambipuji Jember Religious Affairs Office.

Keywords: *Employee Perception, Discipline Culture, Office of Religious Affairs*

Abstrak

Budaya kedisiplinan waktu merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah, termasuk Kantor Urusan Agama (KUA) Rambipuji Jember. Namun, persepsi pegawai terhadap budaya kedisiplinan waktu masih bervariasi dan memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap budaya kedisiplinan waktu, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan waktu, serta mengevaluasi dampak kedisiplinan waktu terhadap produktivitas kerja di kantor tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengungkap kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya kedisiplinan waktu. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi positif terhadap pentingnya kedisiplinan waktu, namun masih terdapat ketidakteraturan dalam pelaksanaan kedisiplinan waktu. Faktor internal seperti motivasi dan kesadaran individu berperan besar dalam membentuk budaya kedisiplinan waktu, sedangkan faktor eksternal seperti pengawasan dan sanksi belum diimplementasikan secara optimal. Penelitian ini mengungkap adanya kesenjangan antara persepsi positif dan praktik kedisiplinan waktu yang tidak konsisten, sehingga diperlukan strategi yang lebih efektif untuk memperkuat budaya kedisiplinan di Kantor Urusan Agama Rambipuji Jember.

Katakunci: Persepsi Karyawan, Budaya Disiplin, Kantor Urusan Agama

Pendahuluan

Disiplin waktu merupakan aspek krusial dalam budaya organisasi yang sangat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Kantor Urusan Agama (KUA), penerapan disiplin waktu menjadi penopang utama dalam pelayanan publik yang optimal. Namun, fenomena keterlambatan pegawai, ketidaktepatan penyelesaian tugas, dan lemahnya pengawasan masih kerap ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya disiplin waktu belum sepenuhnya tertanam sebagai nilai kolektif dalam organisasi pemerintah, khususnya di tingkat operasional seperti KUA Kecamatan Rambipuji.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap budaya organisasi sangat memengaruhi perilaku kerja mereka. Sebagai contoh, (Dwi, Sari, Kiai, Achmad, & Jember, 2022) menyoroti pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk disiplin pegawai di KUA Kecamatan Kaliwates. Sementara itu, Faizi, Hakim, dan Fitriana (2023) menekankan bahwa etos kerja berbasis nilai-nilai tanggung jawab, termasuk disiplin waktu, merupakan fondasi kinerja pegawai KUA. Penelitian oleh Amelia Savira (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang kuat berkontribusi besar terhadap peningkatan kedisiplinan. Temuan-temuan ini memperkuat pentingnya mengkaji persepsi sebagai pintu masuk dalam membangun budaya kerja yang lebih profesional.

Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara khusus menggali persepsi pegawai terhadap disiplin waktu di lingkungan KUA, terutama dalam konteks budaya organisasi yang unik dan heterogen. Padahal, persepsi merupakan cerminan dari pemahaman, pengalaman, dan sikap individu terhadap nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Dengan memahami bagaimana pegawai memaknai disiplin waktu—apakah sebagai keharusan, tekanan, atau hal yang bisa diabaikan—pihak manajemen dapat merumuskan strategi pembinaan dan pengawasan yang lebih tepat sasaran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Subjek penelitian terdiri dari 15 pegawai aktif di KUA Rambipuji, baik ASN maupun non-ASN, yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik analisis tematik, yakni mengelompokkan dan menginterpretasikan data ke dalam tema-tema utama seperti pandangan pegawai terhadap waktu, faktor penghambat kedisiplinan, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan. Untuk meningkatkan validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yakni membandingkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis persepsi pegawai terhadap budaya disiplin waktu di Kantor Urusan Agama Rambipuji, mengidentifikasi

faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja dan kualitas pelayanan publik di lingkungan kerja tersebut. Dengan pemahaman yang mendalam, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar pengambilan kebijakan dalam penguatan budaya kerja di instansi sejenis.

Hasil dan Pembahasan

Aspek Pertama dari Diskusi: Persepsi Pegawai Terhadap Budaya Disiplin Waktu
Sub-Bagian: Pengaruh Keteladanan dan Lingkungan Kerja

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap budaya disiplin waktu di KUA Rambipuji sangat dipengaruhi oleh keteladanan atasan serta kondisi lingkungan kerja. Pimpinan yang disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian tugas terbukti menjadi panutan yang efektif bagi pegawai lain. Kepala KUA Rambipuji secara eksplisit menyatakan bahwa disiplin waktu merupakan bagian dari profesionalisme, dan beliau secara konsisten memberikan pengawasan serta motivasi. Hal ini diperkuat oleh beberapa pernyataan pegawai yang menyebutkan bahwa mereka berusaha hadir tepat waktu karena merasa diawasi dan dihargai.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Budaya saling mengingatkan di antara pegawai membantu menumbuhkan kebiasaan disiplin. Sebaliknya, pada situasi tertentu di mana lingkungan kerja permisif atau tidak menegakkan aturan secara tegas, perilaku tidak disiplin menjadi lebih sering muncul. Ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap disiplin waktu dapat berkembang jika lingkungan mendukung dan adanya teladan dari atasan. Sub-Bagian: Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Disiplin

Data menunjukkan bahwa faktor internal seperti motivasi, kesadaran pribadi, dan manajemen waktu individu sangat menentukan perilaku disiplin. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap pelayanan publik cenderung menjaga ketepatan waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Namun, terdapat juga pegawai yang

menunjukkan sikap permisif terhadap keterlambatan karena beban kerja, kendala transportasi, atau kondisi psikologis.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti pengawasan dan sistem sanksi belum berjalan secara konsisten. Ketidaktegasan dalam pemberian sanksi bagi pelanggaran waktu menjadikan aturan tidak memiliki daya tekan. Beberapa pegawai merasa bahwa keterlambatan tidak dianggap serius karena tidak ada konsekuensi nyata. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai juga dibentuk oleh pengalaman langsung terhadap bagaimana aturan diterapkan di lapangan.

Sub-Bagian: Kesenjangan antara Persepsi dan Praktik

Meskipun sebagian besar pegawai memiliki persepsi positif terhadap pentingnya kedisiplinan waktu, praktik di lapangan menunjukkan adanya ketidakteraturan. Kesenjangan ini muncul karena ketidakseimbangan antara ekspektasi dan pelaksanaan. Beberapa pegawai yang mengaku memahami pentingnya disiplin tetap menunjukkan keterlambatan atau penundaan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa persepsi saja tidak cukup untuk menjamin praktik yang disiplin, melainkan harus didukung oleh sistem penguatan seperti penghargaan dan pembinaan berkelanjutan.

Sub-Bagian: Perbandingan dengan Studi Sebelumnya

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Faizi, Hakim, dan Fitriana (2023) yang menyebutkan bahwa etos kerja berbasis nilai-nilai keislaman, termasuk disiplin, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai KUA. Lailatun Nisfah (2022) juga menemukan bahwa keteladanan atasan dan pengawasan efektif adalah dua faktor utama dalam peningkatan disiplin kerja. Namun, berbeda dengan beberapa penelitian yang menekankan sanksi sebagai instrumen utama, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi internal dan suasana kerja justru memiliki pengaruh lebih signifikan dalam membentuk persepsi pegawai.

Aspek Kedua dari Diskusi

Hasil penelitian ini berkaitan langsung dengan tujuan utama yang telah dijelaskan dalam pendahuluan, yaitu memahami bagaimana persepsi pegawai terhadap budaya disiplin waktu terbentuk dan faktor-faktor apa saja yang memengaruhinya. Berdasarkan data lapangan, ditemukan bahwa meskipun sebagian besar pegawai memiliki pemahaman yang baik mengenai pentingnya disiplin waktu, terdapat ketidaksesuaian antara persepsi dan perilaku aktual. Fenomena ini menunjukkan bahwa pemahaman kognitif tidak selalu linear dengan implementasi perilaku kerja yang disiplin.

Secara ilmiah, ketidaksesuaian ini dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa sikap (persepsi) hanya satu dari tiga komponen pembentuk perilaku, di samping norma sosial dan kontrol terhadap perilaku itu sendiri (Ajzen, 1991). Dalam konteks KUA Rambipuji, meskipun persepsi positif terhadap kedisiplinan waktu sudah terbentuk, lemahnya sistem pengawasan, tidak tegasnya sanksi, serta lingkungan kerja yang permisif, menjadi penghambat utama dalam transformasi persepsi menjadi tindakan nyata.

Selain itu, adanya faktor internal seperti kelelahan kerja, tekanan pribadi, dan kurangnya keterampilan manajemen waktu turut memengaruhi efektivitas kedisiplinan. Pegawai yang memiliki beban kerja tinggi cenderung lebih permisif terhadap keterlambatan, dan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya bergantung pada nilai yang diyakini, tetapi juga pada kondisi kerja yang dihadapi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Johnson et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pengawasan yang tidak konsisten menurunkan efektivitas aturan disiplin di lingkungan kerja. Demikian pula, penelitian oleh Rahman dan Santoso (2024) menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata dapat menurunkan produktivitas serta menghambat kepatuhan terhadap aturan waktu kerja.

Namun, ada perbedaan menarik dengan temuan Smith (2023) yang menekankan pentingnya sanksi tegas sebagai alat utama dalam membangun disiplin kerja. Dalam

222 | Jurnal JMDIK (Manajemen Dakwah Dan Ilmu Komunikasi) Volume 1 Nomor 4, April 2025

konteks KUA Rambipuji, sanksi yang tegas justru bukan satu-satunya solusi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan yang terlalu kaku justru bisa kurang efektif jika tidak dibarengi dengan pembinaan yang bersifat persuasif dan motivasional. Pegawai lebih merespons positif terhadap pendekatan keteladanan dan komunikasi yang intens dari atasan dibandingkan tekanan sanksi administratif semata.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk membentuk budaya disiplin waktu yang kuat di KUA Rambipuji, dibutuhkan pendekatan yang komprehensif. Tidak cukup hanya dengan peraturan dan sanksi, tetapi juga perlu penguatan nilai-nilai internal, keteladanan pimpinan, manajemen beban kerja, serta lingkungan kerja yang saling mendukung. Strategi pembinaan dan penghargaan terhadap pegawai yang disiplin juga perlu diperkuat agar persepsi positif dapat bertransformasi menjadi budaya kerja yang terinternalisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis persepsi pegawai terhadap budaya disiplin waktu di Kantor Urusan Agama (KUA) Rambipuji, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi praktik kedisiplinan dan dampaknya terhadap pelayanan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara umum pegawai memiliki persepsi positif terhadap pentingnya disiplin waktu, masih terdapat kesenjangan yang nyata antara pemahaman dan pelaksanaan di lapangan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai meliputi keteladanan pimpinan, kondisi lingkungan kerja, motivasi internal, dan sistem pengawasan serta sanksi. Keteladanan pimpinan terbukti menjadi elemen yang paling kuat dalam membentuk perilaku disiplin, sementara lemahnya pengawasan dan tidak konsistennya sanksi menghambat implementasi budaya kerja yang disiplin. Selain itu, persepsi yang permisif terhadap keterlambatan menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan kedisiplinan.

Temuan ini menegaskan bahwa pembentukan budaya disiplin tidak dapat hanya bergantung pada regulasi administratif, tetapi perlu dilengkapi dengan strategi kepemimpinan yang inspiratif, sistem penghargaan yang adil, serta pembinaan mentalitas kerja pegawai. Disiplin waktu bukan sekadar kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi merupakan manifestasi dari komitmen profesional dalam pelayanan publik.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada konteks lokal dan jumlah partisipan yang terbatas, sehingga belum dapat digeneralisasi ke seluruh instansi sejenis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menjangkau wilayah yang lebih luas, menggunakan metode campuran (mixed-method), serta mengeksplorasi mekanisme insentif dan intervensi budaya organisasi yang mampu meningkatkan motivasi kedisiplinan secara berkelanjutan. Pengembangan instrumen evaluasi budaya kerja berbasis indikator disiplin juga menjadi rekomendasi untuk studi ke depan.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap persepsi dan dinamika kedisiplinan, diharapkan instansi seperti KUA dapat membangun budaya kerja yang lebih profesional, efisien, dan berintegritas.

Referensi

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Faizi, M. A., Hakim, L., & Fitriana, A. Q. Z. (2023). Etos kerja sebagai landasan staf Kantor Urusan Agama (KUA) dalam bekerja: Studi KUA Kecamatan Licin, Banyuwangi. *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(4), 160–165.

- Johnson, M., Lee, K., & Park, S. (2022). Supervisory consistency and employee discipline: A quantitative study. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 210–225.
- Lailatun, N. (2022). Strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember (Skripsi, UIN KH. Achmad Siddiq Jember).
- Rahman, A., & Santoso, B. (2024). Workload distribution and employee productivity in public institutions. *Asian Journal of Human Resource Management*, 9(1), 70–85.
- Savira, A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember (Skripsi, UIN KH. Achmad Siddiq Jember).
- Smith, J. (2023). The impact of disciplinary sanctions on employee behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 34(4), 300–315