



## **Penerapan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional PT PLN (PERSERO) UP3 Madiun**

**Deilla Rahma Eka Wardani<sup>1</sup>, Mei Mesra Bleszynki<sup>2</sup>,  
Fery Setiawan<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Ponorogo <sup>1,2,3</sup>

e-mail: deillarahma8@gmail.com

### **Abstract**

*Work discipline is one of the key factors in enhancing employee performance and productivity, particularly in large-scale organizations such as PT PLN (Persero) UP3 Madiun. This independent work report aims to analyze the implementation of work discipline through attendance and punctuality, compliance with Standard Operating Procedures (SOP) and Occupational Health and Safety (OHS) regulations, as well as the utilization of digital technology to support work discipline. The methods employed include direct observation, organizational data collection, and documentation during the activity period. The results indicate that the implementation of digital attendance systems, corporate AMS, and the Vendor Invoicing Portal effectively enhances discipline, administrative efficiency, and the accuracy and transparency of work processes. Compliance with SOP and OHS contributes to improving workplace safety, task execution effectiveness, and overall employee performance quality. The synergy between work discipline, adherence to SOP and OHS, and the support of digital technology has been proven to enhance employee performance and support the achievement of organizational goals effectively and sustainably.*

**Keywords:** *Work Discipline, SOP, OHS, Digital Technology, Employee Performance.*

### **Abstrak**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, khususnya pada organisasi berskala besar seperti PT PLN (Persero) UP3 Madiun. Laporan kerja mandiri ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja melalui disiplin kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah pengamatan langsung, pengumpulan data organisasi, dan dokumentasi selama pelaksanaan kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi digital, AMS Korporat, dan Vendor Invoicing Portal (VIP) mampu meningkatkan kedisiplinan, efisiensi administrasi, serta akurasi dan transparansi proses kerja. Kepatuhan terhadap SOP dan K3 berkontribusi dalam meningkatkan keselamatan kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kualitas kinerja karyawan. Sinergi antara disiplin kerja, penerapan SOP dan K3, serta dukungan teknologi digital terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, SOP, K3, Teknologi Digital, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan dalam menjalankan siklus produksinya memerlukan sinergi antara berbagai komponen, termasuk proses manajemen, modal, sumber daya manusia, dan sumber daya alam, untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Robbins & Coulter, 2020). Salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas fungsi organisasi adalah disiplin kerja, yaitu sikap mental pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan perusahaan yang didorong oleh tanggung jawab, bukan paksaan (Mubarokah & Setiawan, 2023). Disiplin kerja yang baik menjadi landasan bagi pencapaian visi dan misi perusahaan, termasuk dalam menyediakan layanan yang andal dan memuaskan pelanggan (Robbins & Judge, 2019).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT PLN (Persero) menekankan pentingnya disiplin kerja dalam operasionalnya (Sutanto, 2019). Sebagai penyedia layanan energi listrik yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia, PT PLN (Persero) menerapkan standar operasional dan etika kerja yang tinggi untuk memastikan layanan yang cepat, aman, dan handal (Ivancevich et al., 2014). Unit Layanan Pelanggan (ULP) Madiun, sebagai bagian dari PT PLN (Persero) UP3 Madiun, memiliki tanggung jawab langsung kepada masyarakat dalam menyediakan layanan kelistrikan (Robbins & Coulter, 2020). Kedisiplinan kerja pegawai di unit ini menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas layanan dan reputasi perusahaan (Mubarokah & Setiawan, 2023).

Disiplin kerja dapat diukur melalui indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur perusahaan, penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, serta sikap dan perilaku selama bekerja (Robbins & Judge, 2019). Kondisi disiplin yang terbentuk dari ketaatan, keteraturan, dan ketertiban pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan produktif (Ivancevich et al., 2014). Implementasi disiplin kerja di lapangan menghadapi tantangan, seperti keterlambatan, pelanggaran prosedur, rendahnya motivasi, kelelahan, dan kurangnya pemahaman akan dampak perilaku terhadap lingkungan kerja (Sutanto, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem pengawasan (Robbins & Coulter, 2020).

Seiring meningkatnya tuntutan pelayanan publik, pegawai PT PLN (Persero) UP3 Madiun dituntut memiliki kualitas kerja yang tinggi dan disiplin yang konsisten agar layanan listrik dapat diberikan secara optimal (Mubarokah & Setiawan, 2023). Perbedaan tingkat disiplin dan kualitas kerja antarpegawai masih terjadi dan dapat memengaruhi kinerja keseluruhan unit (Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, memahami penerapan disiplin kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan pelanggan (Ivancevich et al.,

2014). Strategi pengelolaan disiplin kerja yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan secara berkelanjutan (Sutanto, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menganalisis penerapan disiplin kerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Madiun melalui tiga fokus utama. Pertama, pelaksanaan disiplin kehadiran dan ketepatan waktu, yang dilakukan dengan mengamati ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan, partisipasi dalam pelatihan, dan praktek kerja sehari-hari. Pelatihan diberikan secara rutin melalui platform digital seperti Zoom Meeting serta praktik langsung di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT PLN, untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin individu. Kedua, pelaksanaan disiplin dalam menjalankan SOP dan K3, yang mencakup kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Implementasi SOP bertujuan menciptakan sistem kerja yang terstruktur, efisien, konsisten, serta meminimalkan potensi kesalahan, sementara penerapan K3 memastikan keselamatan dan kualitas kerja tetap terjaga. Ketiga, pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung disiplin kerja, yang mencakup penggunaan sistem absensi digital, aplikasi AMS Korporat, dan Vendor Invoicing Portal (VIP). Teknologi ini meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, transparansi administrasi, serta pengawasan terhadap penyelesaian tugas, sehingga mendukung terciptanya budaya disiplin yang efektif di lingkungan kerja. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, dokumentasi kegiatan, dan analisis sistem administrasi digital, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menilai efektivitas penerapan disiplin kerja dan kontribusinya terhadap kinerja pegawai.

## **PEMBAHASAN**

Pelaksanaan disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Madiun. Disiplin kehadiran dan ketepatan waktu menjadi indikator penting dalam menilai kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur perusahaan (Robbins & Coulter, 2020). Berdasarkan pengamatan, pegawai yang memiliki disiplin tinggi menunjukkan tingkat kepedulian yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, memiliki inisiatif yang tinggi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam organisasi berskala besar (Mubarakah & Setiawan, 2023). Kehadiran tepat waktu tidak hanya mencerminkan ketaatan terhadap peraturan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan moral, dan memperkuat budaya profesionalisme di unit kerja (Ivancevich et al., 2014).

Penerapan teknologi absensi digital memberikan dampak yang signifikan terhadap disiplin kehadiran pegawai. Sistem absensi berbasis cloud memungkinkan pencatatan kehadiran secara otomatis dan real-time, sehingga mengurangi risiko kesalahan manual dan manipulasi data (Laudon & Laudon, 2020). Selain itu, sistem ini memudahkan manajemen dalam melakukan analisis kehadiran secara komprehensif untuk pengambilan keputusan strategis terkait manajemen sumber daya manusia. Konsistensi penggunaan teknologi ini juga tercermin dalam partisipasi pegawai dalam kegiatan resmi, seperti upacara peringatan Hari Kemerdekaan, di mana pegawai hadir tepat waktu, berpakaian sesuai ketentuan, dan mengikuti prosedur acara dengan tertib. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya berlaku dalam pekerjaan rutin, tetapi juga dalam partisipasi kegiatan organisasi yang bersifat simbolik maupun formal, yang berkontribusi pada pembentukan identitas dan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek krusial dalam mendukung kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Madiun. SOP berfungsi sebagai panduan kerja yang terstruktur, efisien, dan konsisten, meminimalkan potensi kesalahan, dan memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar perusahaan (Ivancevich et al., 2014). Namun, pengamatan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memahami SOP, baik dari segi ketepatan prosedur maupun pemahaman terhadap alur kerja, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penerapan SOP secara konsisten, disertai dengan pengawasan yang efektif, terbukti meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan mengurangi risiko kesalahan operasional (Dessler, 2020).

Aspek K3 juga memegang peranan penting dalam menjaga keselamatan dan produktivitas pegawai. Pelatihan terkait penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur keselamatan, dan langkah-langkah mitigasi risiko pekerjaan terbukti menurunkan angka kecelakaan kerja dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap lingkungan kerja (Noe et al., 2017). Pegawai yang patuh terhadap SOP dan protokol K3 mampu menyelesaikan tugas lebih efisien dan aman, sehingga produktivitas unit kerja meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penerapan K3 dan SOP yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi pegawai di perusahaan skala besar (Mubarokah & Setiawan, 2023).

Transformasi digital menjadi salah satu strategi yang diterapkan PT PLN (Persero) UP3 Madiun untuk mendukung disiplin kerja dan meningkatkan kinerja. Implementasi AMS Korporat sebagai sistem administrasi surat menyurat digital memungkinkan pengelolaan dokumen masuk, keluar, dan nota dinas secara terintegrasi, sehingga mempercepat proses administrasi dan meminimalkan kesalahan pencatatan (Laudon & Laudon, 2020). Penerapan

Vendor Invoicing Portal (VIP) menyederhanakan proses pengelolaan tagihan dan pembayaran vendor, menggantikan metode manual yang sering memakan waktu dan rawan kesalahan. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, meningkatkan akurasi data, dan mengurangi beban administratif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target operasional dan finansial perusahaan (Dessler, 2020).

Pemanfaatan teknologi digital juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan pelanggan. Aplikasi PLN Mobile, misalnya, memungkinkan pegawai dan pelanggan mengakses layanan secara mudah, cepat, dan efisien, serta memungkinkan monitoring pekerjaan secara real-time (Kotler & Keller, 2016). Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan aplikasi digital ini secara langsung berdampak pada peningkatan responsivitas pegawai, efisiensi layanan, dan persepsi positif masyarakat terhadap kualitas pelayanan PT PLN (Persero). Digitalisasi tidak hanya meningkatkan kedisiplinan pegawai, tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan strategis (Mubarokah & Setiawan, 2023).

Pengawasan dan evaluasi menjadi bagian integral dari implementasi disiplin kerja dan digitalisasi di PT PLN (Persero) UP3 Madiun. Monitoring terhadap kehadiran, kepatuhan terhadap SOP, dan penggunaan sistem digital dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi pegawai yang memerlukan pembinaan atau pelatihan tambahan. Pendekatan ini memungkinkan manajemen menyesuaikan strategi peningkatan disiplin secara fleksibel sesuai kebutuhan dan kondisi aktual di lapangan (Ivancevich et al., 2014). Penggunaan data real-time dari sistem digital memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan berbasis bukti, sehingga mendukung manajemen kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan (Laudon & Laudon, 2020).

Penerapan disiplin kerja yang konsisten melalui kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap SOP dan K3, serta pemanfaatan teknologi digital secara sinergis memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga mendorong efisiensi operasional unit kerja, meningkatkan keselamatan kerja, serta memperkuat kualitas layanan kepada masyarakat. Hasil temuan ini sejalan dengan teori manajemen modern yang menekankan pentingnya kedisiplinan, prosedur yang terstruktur, dan digitalisasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi (Robbins & Coulter, 2020).

Strategi yang dilakukan PT PLN (Persero) UP3 Madiun menunjukkan bahwa integrasi disiplin kerja tradisional dan inovasi digital mampu menciptakan lingkungan kerja yang efisien, aman, dan produktif. Implementasi program ini juga menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai bukan hanya hasil dari



upaya individu, tetapi merupakan hasil sinergi antara pegawai, manajemen, dan sistem kerja yang efektif, yang mencakup pelatihan, SOP, K3, serta pemanfaatan teknologi digital (Dessler, 2020).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pelaksanaan laporan kerja mandiri di PT PLN (Persero) UP3 Madiun, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penerapan disiplin kehadiran dan ketepatan waktu yang didukung oleh sistem absensi digital berhasil menumbuhkan kepatuhan terhadap aturan, rasa tanggung jawab, dan profesionalisme pegawai, sekaligus meningkatkan efisiensi, semangat kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, terstruktur, dan konsisten, di mana SOP memandu karyawan menjalankan tugas sesuai standar perusahaan, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Dukungan pengawasan dan pelatihan K3 yang memadai turut mengurangi risiko kecelakaan serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Pemanfaatan teknologi digital, melalui sistem absensi, AMS Korporat, dan Vendor Invoicing Portal (VIP), terbukti memperkuat disiplin kerja sekaligus meningkatkan efisiensi administrasi dengan mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan akurasi data, dan memperkuat transparansi serta akuntabilitas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G., 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. New York: Pearson.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M., 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kotler, P. & Keller, K.L., 2016. *Marketing Management*. 15th ed. London: Pearson.
- Laudon, K.C. & Laudon, J.P., 2020. *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. 16th ed. New York: Pearson.
- Mubarokah, N. & Setiawan, A., 2023. The effect of work discipline on employee performance: Evidence from Indonesian state-owned enterprises. *Journal of Management Studies*, 12(1), pp.45-57.
- Robbins, S.P. & Coulter, M., 2020. *Management*. 14th ed. London: Pearson Education.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2019. *Organizational Behavior*. 18th ed. New Jersey: Pearson.
- Sutanto, D., 2019. Human resource management and discipline in state-owned enterprises. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), pp.112-123.