

MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA DI BIDANG CONTENT CREATOR**Yayu Lutfiah**

Universitas Ibn Khaldun Bogor, INDONESIA

Email: lutfiyahyayu@gmail.com

|Diterima/Submitted: 14 Januari 2025 | **Direvisi/Revised:** 15 Januari 2025**| Diterima/Accepted:** 16 Januari 2025 | **Dipublikasikan/Published:** 16 Mei 2025 |

Abstract

Work discipline is obedience to all provisions in the organization, both written and in the form of mere promises, that without such obedience, all the goals of the organization will not be achieved. This article aims to improve work discipline in the field of content creators. The research method used in this article is a qualitative descriptive research method with data collection techniques in the form of spoken or written words about observable human behavior. The results of this study indicate that in improving work discipline in the field of content creators, there still needs to be an increase for employees in the content creator division from research conducted by researchers. This study aims to determine how much influence Work Discipline has on Content Creator PT. Pojok Satu Indonesia.

Keywords: *discipline, content creator, descriptive.*

Abstrak

Kedisiplinan kerja yakni ketaatan pada segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi, baik tertulis maupun berupa janji belaka, bahwa tanpa ketaatan semacam itu maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai. Artikel ini bertujuan untuk upaya meningkatkan kedisiplinan kerja di bidang content creator. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kata-kata lisan atau tulisan tentang tingkah laku manusia yang dapat diamati. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam peningkatan kedisiplinan kerja pada bidang content creator masih perlu adanya peningkatan untuk karyawan divisi content creator dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Content Creator PT. Pojok Satu Indonesia.

Kata-kata kunci: disiplin, content creator, deskriptif.

PENDAHULUAN

Disiplin berasal dari kata “Disciple” yang artinya suatu keadaan tertib dan dengan senang hati mengikuti ajaran-ajaran pemimpinnya, itulah mula-mula disebut disiplin. Istilah tersebut kemudian sering dipakai dalam bidang industri atau pekerjaan yang disebut dengan disiplin kerja. Apabila kita amati secara cermat dalam kehidupan organisasi, para bawahan tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan dan ketentuan yang berlaku. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang disiplin maka penulis kemukakan pendapat Wursanto yang menyatakan: Disiplin yakni ketaatan pada segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi, baik tertulis maupun berupa janji belaka, bahwa tanpa ketaatan semacam itu maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai (I.G. Wursanto, 2004: 2).

Dari pendapat tersebut terlihat adanya suatu ketaatan pada aturan yang berlaku dan tuntutan adanya kesanggupan untuk menghayati. Adanya ketaatan tersebut berupa suatu sikap yang dimanifestasikan dalam wujud tingkah laku dan perbuatan, sehingga aturan-aturan, patokan-patokan, norma-norma atau tata tertib yang berlaku dilaksanakan secara sadar dan pegawai bisa mengendalikan diri dari perbuatan yang tercela.

Mengingat begitu pentingnya sikap disiplin maka perlu kiranya tiap-tiap karyawan mengetahui dan mengerti dengan pasti prinsip-prinsip disiplin kerja yang sehat. Landasan falsafah disiplin yang sehat meliputi: 1) Kemauan untuk menyelaraskan tindakan dengan tata tertib yang telah ditentukan. 2) Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut disertai rasa taat pada pimpinan. 3) Bersedia dan mau menerima segala tindakan korektif perlu diterima sebagai usaha untuk menentukan mental. 4) Tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras tetapi harus cukup mampu untuk membawa perbaikan. 5) Karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua kemauan dan keinginan perseorangan dapat dilakukan, setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama. (I.G. Wursanto, 2004: 63).

Content creator adalah kegiatan menyebarkan informasi yang di transformasikan kedalam sebuah gambar, video dan tulisan atau disebut sebagai sebuah konten, yang kemudian konten

tersebut disebarakan melalui platform media sosial. Seiring berjalannya waktu, kini content creator perlu memiliki keahlian khusus. Terlebih lagi, kini para pengguna media social sudah menjadikan media sosial sebagai ladang berbisnis, pembentukan product branding, personal branding dan corporate branding (Darodjat, 2018; Huberman and Miles).

Tugas dari content creator sendiri mengumpulkan ide, data, dan melakukan riset serta membuat konsep untuk menghasilkan suatu konten. Menghasilkan konten yang sesuai dengan identitas dan branding yang diinginkan. Berusaha memenuhi tujuan yang disepakati dari sebuah konten. Misalnya, tujuan promosi, edukasi, menghibur atau memberi informasi. Kemudian menyesuaikan konten dengan platform yang dipilih. Dalam hal ini, seorang content creator bisa menghasilkan karya untuk multi-platform. Dan mengevaluasi konten yang telah ditayangkan (Pranitasari D, Khusnul K, 2021; Sundawa dkk, 2018).

Pojoksatu.id sendiri merupakan portal berita yang lahir dari semangat pentingnya ketersebaran informasi hingga ke pelosok nusantara. Pojoksatu.id memiliki jaringan media online dan koran lokal (Jawa Pos Grup) di seluruh Indonesia yang selalu menghadirkan berita terbaru di Indonesia. Seiring dengan pesatnya perkembangan zaman hal yang perlu dikembangkan dan dilakukan oleh pelaku industri pers adalah beradaptasi dengan zaman yang serba digital ini. Zaman yang dipenuhi berbagai pilihan dalam hidup, tak terkecuali penyebaran informasi. Dengan beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan kreativitas serta efisiensi, pers dapat bertahan dan berkembang dengan lebih kuat dan cepat di era digital ini. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan media social sebagai wadah baru untuk ketersebaran informasi.

Penulis menyatakan bahwa dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di divisi content creator PT Pojoksatu Indonesia perlu adanya peningkatan dalam kedisiplinan kerja pada bidang content creator .

Dari sisi keuangan, kedisiplinan sangat berkaitan dengan pengelolaan anggaran, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan akuntabilitas dalam penggunaan dana. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah kurangnya transparansi dan kontrol terhadap pengeluaran. Beberapa karyawan atau bahkan manajemen kerap tidak disiplin dalam menggunakan anggaran, seperti melakukan pembelian di luar kebutuhan atau tidak melaporkan penggunaan dana secara akurat. Hal ini dapat menyebabkan kebocoran keuangan yang berdampak pada kesehatan finansial perusahaan. Selain itu, keterlambatan dalam pelaporan keuangan atau tidak patuh terhadap prosedur administrasi juga menjadi indikator lemahnya kedisiplinan

yang bisa menghambat pengambilan keputusan manajerial secara tepat waktu (A Aminda, RS Aminda, 2024; AV Fitriana, MR Kartika, 2025).

Dari sisi motivasi kerja, kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan sikap dan etos kerja karyawan. Kurangnya motivasi sering kali menjadi akar dari rendahnya tingkat kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja, absensi tanpa izin, atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi antara lain lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya penghargaan atas kinerja, tidak jelasnya jalur pengembangan karier, dan hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak melihat prospek masa depan yang jelas, semangat kerja pun menurun dan akhirnya berdampak pada tingkat kedisiplinan (QAA Batubara dkk, 2025; AH Hendrawan dkk, 2025).

Permasalahan lain yang kerap muncul adalah lemahnya sistem pengawasan dan penegakan aturan. Perusahaan yang tidak konsisten dalam menerapkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, atau yang bersikap pilih kasih dalam memberi perlakuan kepada karyawan, akan kehilangan kepercayaan dan rasa hormat dari para pegawainya. Ketidakadilan dalam perlakuan ini justru memicu menurunnya motivasi dan ketaatan terhadap peraturan. Sebaliknya, perusahaan yang memiliki sistem evaluasi dan pengawasan yang baik, serta mampu memberi apresiasi dan hukuman secara objektif, cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi (TP Ramadhany, D Maulani, 2024).

METODE PENGABDIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kata-kata lisan atau tulisan tentang tingkah laku manusia yang dapat diamati (Taylor dan Bogdan, 1984)

Subjek yang peneliti ambil adalah karyawan dari divisi content creator di PT Pojoksatu Indonesia.

Teknik analisis data yang digunakan adalah jenis penyajian data yaitu kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di PT Pojoksatu Indonesia pada bagian divisi Content Creator terdapat karyawan sebanyak 6 orang. PT Pojoksatu Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang portal berita yang lahir dari semangat pentingnya ketersebaran informasi hingga ke pelosok nusantara. Pojoksatu.id memiliki jaringan media online dan koran lokal (Jawa Pos Grup) di seluruh Indonesia yang selalu menghadirkan berita terbaru di Indonesia.

Usaha Menegakkan Disiplin Kerja Karyawan PT Pojoksatu Indonesia pada bagian divisi Content Creator. Dalam usaha menegakkan disiplin kerja karyawan, maka perusahaan membuat peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh setiap karyawan. Pada umumnya setiap peraturan yang dibuat disertai dengan ancaman atau tindakan tegas bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Adapun tata tertib dan peraturan disiplin kerja pada PT Pojoksatu Indonesia adalah sebagai berikut: 1) Menjalankan tugas perusahaan dengan sebaikbaiknya, 2) Mentaati segala peraturan, keputusan kebijaksanaan perusahaan dan menjalankan dengan baik semua perintah yang diberikan atasan, 3) Menaati ketentuan-ketentuan tentang jam kerja dan pengisian kehadiran, 4) Menjaga dan menyimpan rahasia perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Analisis Kualitatif Disiplin kerja. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT Pojoksatu Indonesia maka dilakukan analisis kualitatif menggunakan tabel tunggal. Dari hasil score item tentang disiplin kerja yang diperoleh dari responden penelitian.

Tabel 1. Hasil score disiplin kerja

No	Disiplin Kerja	Presentase
1	Tinggi	40%
2	Sedang	50%
3	Rendah	10%
	Jumlah	100%

Berdasarkan Tabel diatas, dapat kesimpulan sebagai berikut: Dari 6 koresponden karyawan yang menyatakan disiplin kerja tinggi sebanyak 2 orang (40%). Karyawan yang menyatakan disiplin kerja karyawan sedang sebanyak 3 orang (50%) dan karyawan yang menyatakan disiplin rendah sebanyak 1 orang (10%).

Hal ini menunjukkan dalam peningkatan kedisiplinan kerja pada bidang content creator masih perlu adanya peningkatan untuk karyawan divisi content creator dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Penelitian ini menyatakan bahwa dalam meningkatkan kedisiplinan kerja perlu adanya kontribusi antara atasan dan karyawan divisi content creator. Teknik yang digunakan oleh koordinator dari divisi content creator untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan adalah dengan rutin melaksanakan kegiatan on boarding serta evaluasi kinerja dan kedisiplinan setiap satu minggu sekali dihari kamis, dan koordinator juga memberikan sanksi kerja berupa pemotongan biaya transport atau tidak mendapatkan hak biaya transport jika terjadi pelanggaran atau tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur kerja di dalam perusahaan PT Pojoksatu Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) mayoritas karyawan (74%) memiliki angka kedisiplinan rendah lebih sedikit ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain karena penghasilan content creator dihitung dari kehadiran kerja, serta konsistensi kerja berpengaruh pada perpanjangan kontrak kerja, pada saat menjadi karyawan kontrak karyawan menjaga kesehatan juga agar selalu hadir pada saat hari kerja, 2) berdasarkan hasil perbedaan presentase rata-rata kedisiplinan kerja karyawan, menunjukkan bahwa status karyawan di PT Pojoksatu Indonesia divisi content creator mempengaruhi hak biaya transportasi dan perpanjangan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

Ig. Wursanto, (2004). Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi J.A.F Stoner, Manajemen, Jakarta: Airlangga.

Steven J. Taylor, Robert Bogdan, (1984). Introduction to Qualitative Research Methods: The Search for Meanings. Penerbit: Wiley, Universitas Michigan.

Darodjat. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3(1):22.

Huberman, and Miles. (1992). “Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data Kualitatif.” *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 02.

Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. (2021). “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara.” *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18(01):22–38. doi: 10.36406/jam.v18i01.375.

Sundawa, Yusti Amelia, and Wulan Trigartanti. (2018). “Fenomena Content Creator Di Era Digital.” *Prosiding Hubungan Masyarakat* 4(2):438–43.

Jawa Pos Grup, (2022).

PT. Pojoksatu Indonesia. (2021). Pojoksatu.id - Berita dan Kabar Pilihan Terbaru Indonesia

A Aminda, RS Aminda. (2024). PENGARUH ADANYA PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN TERHADAP KESENJANGAN EKONOMI DI INDONESIA. SINKRON: Jurnal Pengabdian Masyarakat UIKA Jaya 2 (3), 237-255.

AV Fitriana, MR Kartika. (2025). PELATIHAN PENYUSUNAN ANGGARAN SEDERHANA SEBAGAI PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN KEUANGAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DI DESA KARANGANYAR KABUPATEN KARAWANG. SINKRON: Jurnal Pengabdian Masyarakat UIKA Jaya 3 (1), 80-94.

QAA Batubara, S Hafiza, E Sutoyo, F Fitriani, GE Pramono. (2025). PENINGKATAN MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN WARGA DESA CIAMPEA UDIK MELALUI PELATIHAN BUCKET. SINKRON: Jurnal Pengabdian Masyarakat UIKA Jaya 3 (1), 60-69.

Ade Hendri Hendrawan, Berlina Wulandari, Dewi Primasari, Rifa Syafira, Neng Siti Najiah, Zaini Adam Dzikrillah, Pefry Praguntara. (2025). PERAN DIGITAL MARKETING TERHADAP PENGEMBANGAN UMKM KERIPIK TAHU DI DESA LEUWEUNG KOLOT RW 04. SINKRON: Jurnal Pengabdian Masyarakat UIKA Jaya 3 (1), 50-59.

TP Ramadhany, D Maulani. (2024). PELATIHAN PEMBUATAN KONTEN DIGITAL MARKETING DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN PRODUK ROTI AFIKA SARI. SINKRON: Jurnal Pengabdian Masyarakat UIKA Jaya 2 (2), 137-146.