



## **Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai**

### ***Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat of Serdang Bedagai Regency***

**Delvi Windy Aulia Manik<sup>1)</sup>, Agung Suharyanto<sup>1)</sup>\* & Yurial Arief Lubis<sup>2)</sup>**

1) Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan tugasnya. Masalah difokuskan pada hasil kerja ASN berdasarkan intruksi Sekretaris Daerah saat memimpin rapat koordinasi yang mengajak seluruh aparatur untuk menunjukkan sikap loyalitas dalam bekerja, kemudian kemampuan, inovasi, dan kinerja terbaik serta meningkatkan disiplin ASN. Dengan demikian bagi yang tidak mentaatinya akan diberikan tindakan secara tegas. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori Sedarmayanti yang mencakup pengukuran seperti prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan. Data-data dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dianalisis secara kualitatif. Untuk teknik analisis data yang dilakukan adalah dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kajian ini menyimpulkan bahwa kinerja ASN pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai yang telah dianalisis dari prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan dapat dikatakan baik dengan pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan optimal.

**Kata Kunci:** Analisis; Kinerja; Aparatur Sipil Negara.

#### **Abstract**

This article aims to find out and describe the performance of the State Civil Apparatus in the General Section of the Regional Secretariat Of Serdang Bedagai Regency based on their duties. The problem is focused on the results of ASN work based on the intructions of the Regional Secretary when loading a coordination meeting that invites all apparatus to show an attitude of loyalty at work, then ability, innovation, and best performance as well as improving ASN discipline. Thus, those who do not comply will be given strict action. In order to approach this problem, Sedarmayanti's theoretical reference is used which includes measurement such as work performance, expertise, behavior, and leadership. The data were collected based on data collection techniques through observation, interviews, and documentation and analyzed qualitatively. The data analysis technique used is data reduction, data presentation, and conclusion drawing. This study concludes that the performance of ASN in the general section of the Regional Secretariat of Serdang Bedagai Regency which has been analyzed from work performance, expertise, behavior, and leadership can be said to be good with proper and optimal execution and completion of work.

**Keywords:** Analysis; Performance; State Civil Apparatus

**How to Cite:** Manik, D.W.A. Suharyanto, A. & Lubis, Y.A. (2023). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekdakab Serdang Bedagai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 5(1): 46-53.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diartikan sebagai pekerja yang menjadi penggerak dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia menuntut setiap organisasi harus mendapatkan individu-individu yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kemampuan yang dimiliki akan mendukung peningkatan prestasi kerja. Belakangan ini permasalahan permasalahan kinerja menjadi isu strategis mengingat dampak yang akan ditimbulkan dalam organisasi (Lanny et al., 2022; Deliana, 2020). Demikian halnya dalam organisasi pemerintah tentunya keberhasilan dan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan sangat bergantung pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berpotensi dan merupakan sumber kekuatan terhadap jalannya roda pemerintahan (Ivanna et al., 2020; Luahambowo et al., 2022; Rahmawati et al., 2022). Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai merupakan suatu lembaga yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah kemudian dibantu oleh asisten serta membawahi kepala-kepala bagian. Salah satu bagian yang berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai adalah bagian umum. Bagian umum memiliki peran yang sangat besar dalam bergeraknya sekretariat daerah. Sebagai ASN sudah layak dan sepantasnya mampu menggerakkan dan melancarkan tugas-tugas pemerintahan.

Banyak instansi pemerintah seringkali dihadapi dengan masalah kinerja. Seperti halnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang bedagai. Berdasarkan media center (2019) mengawali tugasnya sebagai Sekretaris Daerah (Sekdakab Sergai) H M Faisal Hasrimy, AP, MAP, memimpin Rapat Koordinasi (Rakor) Pemerintahan dan Pembangunan rutin setiap bulan. Dalam arahannya, Sekdakab Faisal mengajak seluruh yang hadir untuk bersama-sama menunjukkan loyalitas dan kinerja terbaik dengan melaksanakan semua program kerja sebaik-baiknya. Serta meningkatkan disiplin kerja dan memberikan tindakan tegas bagi yang tidak mentaatinya. Menurut Moehoriono, (dalam Abas, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas masing-masing. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016). Menurut Mangkunegara, (dalam Andika dan Tarigan, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Singer, (dalam Efendy, 2013) kinerja adalah suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Dengan tujuan kinerja menjadi sebuah penilaian terhadap kinerja pegawai selama periode dan akan menjadi indikator-indikator hasil yang telah diraih untuk masukan di masa depan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja yang bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luarnya. Masing-masing pekerja mempunyai skill berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, namun pekerja yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Wirawan (dalam Riyadi, 2018) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai. a). Faktor Internal pegawai yaitu faktor dari dalam diri pegawai seperti bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, b). Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dan motivasi yang didapat dari organisasi tempat bekerja, c). Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian indikator-indikator kinerja tentu saja digunakan untuk mengukur kinerja organisasi dengan jelas dan terukur.

Menurut Sedarmayanti (dalam Wardani, 2013) mengemukakan pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi: 1).

Prestasi kerja yaitu hasil hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas kerja, 2). Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan pengetahuan, 3). Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang mencakup tanggung jawab dan disiplin, 4). Kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat.

Hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti menjadi titik tolak ukur untuk penelitian yang dilakukan, berikut penelitian terdahulu. Penelitian Wardana (2012) yang berjudul "Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Banten" adapun hasil penelitian ialah banyak pegawai yang tidak disiplin lalu kurangnya tindakan tegas dari pimpinan serta iklim kerja yang kurang nyaman. Sehingga dalam menangani permasalahan tersebut dibutuhkan sanksi tegas dari pimpinan agar memberi kesadaran atau efek jera bagi pegawai yang tidak disiplin, kemudian memperdekat relasi antara pimpinan dan bawahan agar pegawai selalu merasa diperhatikan dan termotivasi serta menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi seluruh pegawai.

Penelitian Rindah (2017) yang berjudul "Analisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah" adapun hasil penelitian ialah menunjukkan penilaian kinerja pegawai menggunakan SKP belum optimal, kemudian permasalahan tingkat kedisiplinan ASN yaitu dari absensi dimana pegawai sering tidak mengikuti apel pagi namun masih bisa menandatangani absen melalui sesama pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari segi kuantitas pekerjaan sudah berdasarkan jadwal yang ditetapkan, dari segi ketepatan waktu pegawai sudah cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan, dari efektivitas pegawai sudah menguasai penggunaan fasilitas kantor dengan baik dari sarana dan prasarana yang disediakan dikantor, pegawai juga sudah mempunyai koordinasi dan kerjasama yang baik dalam bekerja, namun dari kedisiplinan diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlakusehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Tenlima (2018) yang berjudul "Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat" adapun permasalahannya dimana ASN kurang menyadari tugas dan fungsinya seperti saat membuat surat yang seharusnya bisa dikerjakan dalam beberapa jam tetapi dikerjakan dalam satu hari, kemudian disiplin kerja yang belum optimal dan pimpinan yang kurang memperhatikan bawahannya. Sehingga hal ini memerlukan optimalisasi dari pimpinan untuk lebih mengutamakan peningkatan kinerja ASN dari ketepatan waktu, efektivitas sampai kebutuhan dan pengawasan ASN.

Berdasarkan permasalahan di atas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan tugasnya.

## **METODE PENELITIAN**

Kinerja aparatur sipil dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Sehingga untuk dapat mendeskripsikan dan menganalisis kejadian atau peristiwa yang terjadi pada kinerja ASN peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan latar ilmiah sebagai maksud menafsirkan sebuah peristiwa yang sedang terjadi dengan melibatkan berbagai metode yang ada menurut Koentjaningrat, (dalam Suwendra, 2018). Lokasi yang menjadi objek atau tempat penelitian berada di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi yaitu melakukan pengamatan terhadap obyek-obyek yang diteliti. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan yaitu informan kunci Bapak M. Syafransyah P.Nst,S.STP selaku Kabag Umum, informan

utama yaitu Ibu Yenira Vegi Indrawati S.E selaku Kasubbag Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian, Bapak Kindy Sirait S.H selaku Kasubbag Perlengkapan, Bapak Abdul Rahim S.Sos selaku Kasubbag Rumah Tangga, informan tambahan yaitu Ibu Syaira Arlizar Ritonga selaku ASN bagian umum, Ibu Nurmaida S.E M.Si selaku Kasubbag Dokumentasi, Bapak Irwan Harahap S.ST selaku Kasubbag Kinerja dan Reformasi Birokrasi, Ibu Agnes Pratiwi Tambunan selaku staf bagian hukum, Bapak Sulistiadi Ujung S.STP,M.AP selaku Kasubbag Administrasi Pemerintahan.

Adapun wawancara yang dilakukan dengan wawancara bebas berdasarkan poin-poin yang telah ditentukan dari teori Sedarmayanti tentang prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan, serta menggunakan dokumentasi sebagai bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi. Adapun analisis data yang dilakukan yaitu dengan reduksi data ialah mengumpulkan seluruh data dilapangan kemudian merangkumnya dan membuang hal-hal yang tidak berhubungan, lalu melakukan penyajian data untuk menampilkan hubungan yang menjadi faktor permasalahan dan menjawab permasalahan penelitian dengan kemudian, terakhir yaitu melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan data-data yang telah diolah dengan teori Sedarmayanti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kinerja Asn Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai

#### a. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, capaian atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Yamanie dan Y Syahrudin, 2016). Dari hasil penelitian diketahui kinerja ASN bagian umum sudah baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya. Setiap kasubbag membagi tugas masing-masing pegawai sehingga tau apa yang harus dipertanggung jawabkan. Sesuai dengan pernyataan kasubbag rumah tangga bahwa: *"Kualitas kerja dan kerajinan sudah bagus, karena setiap pekerjaan selalu kita awasi dan evaluasi sehingga pimpinan pun tidak ada komplain mengenai pekerjaan"*. Hasil kerja tersebut yaitu seperti subbagian tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian yang memberikan pelayanan dengan sikap dan tingkah laku baik kemudian teliti serta efektif terhadap waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga dengan hasil kerja ini melancarkan urusan administrasi yang memberi kepuasan terhadap penerima pelayanan. Lalu subbagian perlengkapan yang bertanggung jawab merawat baik sarana dan prasarana lingkungan Sekretariat Daerah serta bergerak cepat memenuhi kebutuhan pada kegiatan atau rapat-rapat Pemerintah Daerah. Yang terakhir adalah subbagian rumah tangga melengkapi fasilitas pelayanan kebutuhan Pimpinan Daerah dengan baik seperti penyediaan akomodasi, penyediaan jamuan ketika pimpinan sedang bertamu atau melaksanakan rapat-rapat sebagainya. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan tersebut terlihat baik dengan pelayanan yang diberikan. Sebagai capaian yang dihasilkan masih dan akan terus ditingkatkan guna mencerminkan instansi yang berkualitas

#### b. Keahlian.

Keahlian merupakan tingkat kemampuan dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, keahlian dibagi menjadi dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan pengetahuan.

**Pengetahuan.** Seseorang dengan pengetahuan luas akan memberikan kontribusi kerja yang baik terhadap instansi Menurut Robbins dan Judge, (dalam Puspita, 2018) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan yang dimiliki dapat berasal dari pendidikan maupun pengalaman individu.

Pada bagian umum diketahui tidak memiliki konsentrasi jurusan untuk posisi pekerjaan karena ruang lingkupnya yang bebas. Seperti hasil wawancara dengan informan kasubbag

perlengkapan bahwa: *“Ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai karena ada juga yang berpendidikan SMA sederajat yang tidak memiliki pendidikan terakhir ataupun khusus, namun dengan kurun waktu yang lama ASN tersebut akan terbiasa dan mahir dengan pekerjaan yang ditugaskan”*. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa peranan kasubbag yang memberikan pengarahan dalam pelaksanaan pekerjaan telah memampukan ASN untuk menjalankannya dengan baik seiring berjalannya waktu dan menjadi kebiasaan. Untuk tingkat pendidikan ASN juga diketahui sudah lebih dominan memenuhi kriteria yaitu lulusan S1 dan sebagian sedang masa pengambilan S2. Dengan semakin tingginya pendidikan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dengan skill yang dimiliki guna mencapai kinerja yang optimal.

**Inisiatif.** Inisiatif adalah bentuk respon spontan yang diberikan oleh individu tanpa menunggu intruksi dari atasan dan organisasi. Inisiatif kerja sangat penting untuk kelancaran pekerjaan seperti wawancara dengan informan kepala bagian umum yang mengatakan bahwa: *“Menegenai inisiatif, jikalau ada teman kerjanya yang tidak hadir maka mereka yang akan memback-upnya, artinya jangan sampai pekerjaan di satu bidang tersebut terhenti karena tidak ada yang menjalankan. Kemudian saya perhatikan ASN memang selalu mencoba menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu dan kalau memang tidak bisa diatasi sendiri maka akan disampaikan ke atasan dan diselesaikan bersama”*. Dari hasil penelitian inisiatif kerja ASN sangat tinggi dan juga aktif. Misalnya inisiatif mencoba memecahkan masalah terlebih dahulu, kemudian inisiatif memberikan kreasi pada kegiatan ataupun acara-acara pada instansi, serta inisiatif menggantikan satu bidang pekerjaan bila rekan kerjanya berhalang hadir. Tidak lepas dari pengamatan peneliti ketika dalam bekerja ASN mengalami masalah maupun kesulitan selalu aktif berkoordinasi dengan atasan maupun sesama pegawai. Tentu inisiatif bekerja tidak hanya dari bawahan namun juga dari atasan. Sebagaimana pemimpin tidak hanya sekedar memberikan intruksi pekerjaan namun juga memandu atau mengarahkan bawahannya untuk termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Komunikasi.** Komunikasi merupakan penyampaian informasi yang mengandung arti satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian menurut Wursanto, (dalam Oktavia, 2016). Peran komunikasi sangat penting dalam proses bekerja untuk meminimkan terjadinya kesalahpahaman dan menghindari terjadinya *misscommunication*. Dari hasil wawancara dengan ASN mengatakan bahwa: *“Sejauh ini komunikasi yang terjalin ketika melaporkan hasil pekerjaan ataupun pimpinan mengintruksi pekerjaan bahkan pimpinan diajak sharing mengenai pekerjaan selalu baik. Sehingga hubungan keharmonisan dalam bekerja itu selalu terasa”*. Dengan komunikasi yang baik pekerjaan yang didelegasikan akan mudah dipahami dan diterima oleh bawahan. Oleh karena itu atasan juga sering melakukan koordinasi komunikasi dengan pegawainya untuk membicarakan perkembangan pekerjaan serta memberi masukan guna membangun semangat kerja. Team work atau sesama pegawai juga mengutamakan komunikasi yang baik untuk kelancaran pekerjaan.

Komunikasi tidak hanya dilihat antara atasan dengan bawahan namun bagaimana menciptakan komunikasi yang baik dengan sesama bagian ataupun penerima pelayanan. Sesuai hasil penelitian dalam memberikan pelayanan pegawai sudah menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam berkomunikasi, seperti menanyakan keperluan, menginformasikan kesalahan surat yang tidak sesuai format dan sebagainya. Hal ini tentu saja akan memberikan cita positif instansi untuk kualitas yang dihasilkan.

**Kerjasama .** Kerjasama merupakan bentuk usaha bersama dalam melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur menurut Sarwono, (dalam Lakoy, 2015). Hubungan tim dalam bekerja di haruskan berjalan dengan lancar untuk dapat mencapai target kerja. Karena dengan kerjasama baik dapat menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan cepat dan efisien. Dari hasil wawancara dengan kasubbag rumah tangga mengatakan bahwa: *“Jadi kita juga sering mengadakan pertemuan dan disaat itulah apa yang menjadi kendala harus kita sinkronkan, kita*

*saling bekerjasama bagaimana caranya agar pekerjaan itu cepat selesai dan tidak dikerjakan asal-asalan. Yang pasti kita selaku kasubbag pun tidak mau intimidasi dengan pegawai, santai saja begitu tapi dikerjakan. Saya juga melihat mereka selalu kompak dalam satu tim bekerja, jadi tidak ada yang satu sibuk bekerja dan yang satu sedang asik duduk dengan santai”.*

Secara umum hasil penelitian ini dilihat dari kerjasama tim sudah baik sehingga ketika ada pekerjaan yang mendadak untuk segera diselesaikan maka akan dikerjakan bersama-sama, kemudian mengadakan rapat koordinasi membahas kendala-kendala pekerjaan sehingga bisa dipecahkan bersama-sama. Namun berdasarkan informasi peneliti dapatkan dari Kepala Bagian Umum terkadang ada juga pegawai yang menunda pekerjaan yang disebabkan oleh faktor internal. Faktor ini merupakan faktor bawaan misalnya sifat pribadi dan keadaan ASN. Misalnya faktor keluarga hal ini lebih difokuskan bagi yang sudah berumah tangga dan kemudian terbawa suasana dalam bekerja. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut faktor lingkungan pegawai juga perlu ditekankan untuk memberi dukungan yang dapat meningkatkan produktivitas ASN.

### c. Perilaku

**Disiplin.** Menurut Terry (Dalam Yamanie dan Y Syahrudin, 2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja dapat dilihat salah satunya dari kedatangan masuk dan pulang kerja. Berdasarkan wawancara dengan kasubbag perlengkapan mengatakan bahwa: *“Disiplin kerja bagian umum baik masalah jam kerja maupun pulang kerja sudah sesuai dengan peraturan. Karena itu merupakan bentuk ketegasan pimpinan dalam mengatur dan mengarahkan. Walaupun terkadang pasti ada molor yang mungkin ada penyebabnya juga”.* Kedatangan untuk masuk kerja secara merata belum semuanya tepat waktu apalagi dikarenakan sudah berkeluarga khususnya untuk kaum perempuan. Bisa juga dikarenakan faktor lain seperti cuaca hujan dan sebagainya. Dari hasil penelitian pimpinan dengan tegas selalu memaklumi kejadian tersebut dengan alasan yang rasional dan yang pasti tidak sampai membuat pekerjaan menjadi buruk akibat kelalaian bekerja. Kemudian ditinjau dari disiplin berpakaian sudah sesuai prosedur yang berlaku, etos kerja yang dimiliki juga sudah baik dan waktu penyelesaian pekerjaan tidak ada masalah sesuai dengan sistem prosedur yang dipimpin sehingga penerima pelayanan dapat merasa puas dengan kinerja pegawai. Dan adapun sebagai bentuk sanksi yang diberikan apabila ASN dalam bekerja tidak disiplin yaitu berupa teguran lisan dan jika 3 kali tidak ada perubahan akan diberikan surat peringatan.

**Tanggung Jawab.** Tanggung jawab merupakan kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Dari hasil wawancara dengan kasubbag tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian mengatakan bahwa: *“Secara langsung itu mereka lakukan berdasarkan arahan dari atasan harus bisa melakukan tugas mereka sebaik mungkin. Jadi mereka juga harus ingat aturan-aturan yang berlaku, dan saya juga selalu melakukan pengawasan agar mereka benar-benar bertanggung jawab penuh terhadap tugas mereka”.* Sehingga untuk hasil penelitian ini dari bentuk kesadaran ASN akan tugasnya telah mampu memenuhi tanggung jawabnya masing-masing. Seperti ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang sudah sesuai harapan dengan efektif dan efisien, pengurusan administrasi yang berjalan lancar dengan dukungan teknologi dan informasi serta subbagian perlengkapan dan pelaksanaan urusan rumah tangga yang mewujudkan pelaksanaan dan pelayanan baik sesuai tupoksi. Tanggung jawab bekerja memang harus berasal dari dalam diri terlebih dahulu kemudian dimotivasi oleh pimpinan dengan demikian akan menyadarkan peran pentingnya pada jabatan yang diduduki. Tidak lepas dari kesalahan bekerja juga dipertanggung jawabkan oleh ASN dan memperbaiki sebagaimana mestinya dalam arti tidak melepaskan atau membiarkan begitu saja.

#### **d. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan menurut Arsana, (dalam Wijaya, Purnomolastu dan Tjahjoanggoro, 2015). Setiap pemimpin memiliki gaya atau cara yang berbeda dalam memimpin. Sebagaimana pemimpin selain memberi pengarahan atau mengintruksikan suatu pekerjaan juga perlu menciptakan hubungan kerja yang baik agar bawahan selalu termotivasi dalam bekerja. Untuk itu seorang pemimpin perlu menerapkan pola kepemimpinan yang tepat sesuai situasi kerja. Adapun wawancara peneliti dengan informan yaitu kasubbag perlengkapan mengatakan bahwa: "Pola kepemimpinan dengan kekeluargaan, jelas, disiplin dan harus mengutamakan kerjasama tim sehingga hasil kerja dapat memuaskan". Berdasarkan hasil penelitian dari kepala bagian umum sampai ketiga kepala subbagian umum menerapkan pola kepemimpinan kekeluargaan yang menjadi bentuk utama pendekatan atasan dengan bawahan dalam memimpin. Pendekatan secara kekeluargaan dilakukan dengan cara saling pengertian dan saling peduli terhadap bawahannya. Selaku motivator dalam organisasi kepala bagian serta kepala subbagian memberikan semangat serta masukan untuk meningkatkan hasil kerja bawahannya sehingga dengan trik ini kiranya dapat menghilangkan efek rasa jenuh maupun bosan dalam bekerja. Namun seperti yang disampaikan oleh kepala bagian umum terkadang dengan situasi tertentu yang membutuhkan proses kerja yang cepat maka akan menerapkan kepemimpinan otoriter. Dengan demikian peran kepemimpinan yang selalu berperan aktif dalam memantau hasil kerja ASN akan menghasilkan kinerja yang baik dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya.

#### **SIMPULAN**

Kinerja ASN pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dilihat dari prestasi kerja sudah baik dan telah memenuhi target pencapaian dari tupoksi. Kemudian dilihat dari keahlian juga sudah baik yaitu dari segi pengetahuan telah mampu menguasai dan memahami tugas masing-masing walaupun tidak sepenuhnya ditempatkan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisi jabatan, namun keadaan dan seiring lamanya waktu bekerja membuat ASN mahir dan ahli dengan bidangnya. Dari segi inisiatif kerja juga dinilai tinggi dan selalu aktif yaitu berkoordinasi dan mencoba menyelesaikan masalah pekerjaannya terlebih dahulu. Dilihat dari komunikasi dalam memberikan pelayanan pun sudah baik yaitu dengan jelas dan efektif. Untuk kerjasama tim juga saling membantu walau terkadang masih ada yang menunda pekerjaan. Selanjutnya dilihat dari Perilaku yaitu kedisiplinan terkadang masih ada beberapa yang tidak sesuai namun tetap bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan, serta sebagai pimpinan menerapkan pola kepemimpinan kekeluargaan guna meningkatkan hasil kerja ASN dan terkadang menerapkan pola kepemimpinan otoriter disaat situasi yang membutuhkan penyelesaian pekerjaan dengan cepat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abas. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Andika dan Tarigan. (2013). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Bandar Tengah Kecamatan Bandar Khalifah Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA*. 1(2); 89
- Deliana, M. (2020). Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 518-523. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.355>
- Efendy. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan Surat Menyurat Sesuai Tata Naskah Dinas Studi Pada Sekretariat Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Administrasi Publik*. 1(2); 171
- Ivanna, J., Suherwani, E., Hodriani, H., & Iqbal, M. (2020). State Civil Apparatus Services (ASN) In Management of Population Administration In Medan Johor sub-district, Medan City. *PERSPEKTIF*, 9(2), 228-235. doi:<https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3632>
- Lakoy. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*. 3(3); 982-990

- Lanny, D., Lubis, M., & Pasaribu, S. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kecerdasan Sosial di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1539-1551. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.907>
- Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9-19.
- Media Center. (2020). Pjs. Bupati Sergai Awali Tugas Pimpin Rakor Pemerintahan dan Pembangunan Di unduh di: <https://mediacenter.serdangbedagaikab.go.id/2020/09/28/pjs-bupati-sergai-awali-tugas-pimpim-rakor-pemerintahan-dan-pembangunan>. Tanggal 2 Desember 2020.
- Oktavia, F., (2016). Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa Dalam Memediasi Kepentingan PT.Bukit Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 4(1); 241-252
- Puspita. (2018). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*. 2(1)
- Rahmawati, R., Milwan, M., & Wibowo, S. (2022). Studi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Malinau Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1625-1635. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.916>
- Rindah. (2017). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. 5(1) ; 109-118
- Riyadi. (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. Sidoarjo; Zifatama Jawaara.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Bandung: Nilacakra Publishing House
- Suwendra. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung; Nilacakra
- Tenlima, M., (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat. Universitas Hasanuddin
- Wardani, (2012). Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Wijaya dan Tjahjoanggoro. (2015). Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin Dan Calon Pemimpin Masa Depan Indonesia. Sidoarjo: Firstbox Media
- Yamanie, S., (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*. 8(1): 57-64