



## **Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai** ***Analysis of the Performance of State Civil Apparatus in the matter of Work Discipline in the North Tanjungbalai District Office, Tanjungbalai City***

**Novianti Diva Nilakrisna Sirait, Warjio, Dumasari Harahap, Abdul Kadir**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian untuk menggambarkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal disiplin kerja, untuk menggambarkan hambatan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal disiplin dan untuk menggambarkan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal disiplin kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Dengan metode penelitian Deskriptif kualitatif, jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan penerapan peraturan disiplin dalam lingkup kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai pelaksanaannya tetap mengacu pada Peraturan yang berlaku namun pada kenyataannya ada beberapa hal yang belum terlaksana secara maksimal, masih adanya pegawai yang yang tidak bisa diajak untuk bekerjasama dalam kegiatan rutin Kecamatan dan sering meninggalkan kantor pada jam kerja sikap pegawai yang seperti ini menghambat kinerja pelayanan untuk masyarakat. Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam peraturan disiplin yaitu Masih Kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab, kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan tugasnya, kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Disiplin Kerja

### **Abstract**

The research objective is to describe the performance of the State Civil Apparatus in terms of work discipline, to describe the obstacles in improving the performance of the State Civil Apparatus in terms of discipline and to describe the efforts made in improving the performance of the State Civil Apparatus in terms of work discipline in the Tanjungbalai District Office of North Tanjungbalai City. With descriptive qualitative research methods, this type of research is descriptive qualitative by making direct observations or observations, interviews and documentation. The results of the research show that the application of disciplinary regulations within the scope of the North Tanjungbalai Sub-district office in Tanjungbalai City still implies that the regulations apply but in reality there are some things that have not been carried out optimally, there are still employees who cannot be invited to collaborate in routine Kecamatan activities and often leave offices during office hours such employee attitudes hamper service performance for the community. As for the obstacles faced in disciplinary regulations, namely the Lack of awareness of employees in carrying out their duties and responsibilities, the lack of professionalism and responsibility of Civil Servants in carrying out their duties, the lack of strict Sanctions given by the Authorized Officials and the Fading of Discipline of Regional Civil Servants.

**Keywords:** Performance, State Civil Apparatus, Work Discipline

**How to Cite:** Sirait N.D.N, Warjio, Harahap D, & Kadir A. (2020) Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2) 2020: 165-175.

\*E-mail: [noviantidiva@gmail.com](mailto:noviantidiva@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Hasil pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara masih banyak ditemukan ketidakdisiplinan seorang pegawai, hampir setiap hari melakukan absensi melalui finger baik saat masuk kerja maupun saat pulang kerja, melihat tingkah pegawai tersebut pihak kantor sepertinya terjadi pembiaran dikarenakan merasa kasihan apabila dikenakan sanksi disiplin, ketika di saat-saat pihak Kecamatan mengadakan acara-acara berupa musrenbang ke tingkat Kelurahan pegawai tersebut membuat alasan tertentu agar tidak bisa mengikuti acara tersebut sehingga pegawai tersebut, agar secepatnya melakukan absensi sesuai tepat waktu, yang sementara teman sesama Pegawai Negeri Sipil lainnya menunggu acara musrenbang tingkat Kelurahan selesai (Rafiqah & Nasution, 2015).

Ada beberapa permasalahan/fenomena yang terjadi di Kecamatan Tanjungbalai Utara diantaranya: keterlambatan masuk kerja, tingkat absensi yang rendah, penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja. Sanksi yang diberikan kepada pegawai tersebut antara lain yaitu dengan cara: teguran lisan dan teguran tertulis. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan lemahnya pelaksanaan kedisiplinan kerja sehingga membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas.

Menurut P. Siagian (2012) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh: prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem *rewards* dan *punishment*, dan sebagainya. (Nasution & Abdul, 2015; Sarumaha & Rosmala, 2016; Harahap & Nina, 2016).

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: Faktor kemampuan, Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Ritonga & Lubis, 2015). Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Marpaung, 2011; Ismail, Harahap & Kariono, 2018; Munthe, Warjio & Kariono, 2018).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu: Kesetiaan, Kinerja dapat diukur dari kesetiaan

pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. 2) Prestasi Kerja, Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. 3) Kedisiplinan, Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas, Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. 5) Kerjasama, Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik. 6) Kecakapan, Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. 7) Tanggung jawab, Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara. Jl. Di Panjaitan, Tanjung Balai Utara, Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara 21332. Penelitian ini dilakukan mulai bulan 22 Januari sampai dengan 06 Februari 2019. Penelitian ini akan dilakukan selama satu (1) bulan lamanya.

Menurut Nanang Martono (2011) Dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan metode penelitian Deskriptif kualitatif, yakni metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan koneksi dan data serta gejala-gejala yang ada dan penjabaran-penjabaran variabel dalam penelitian dengan tidak mengukur hubungan antar variabel. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi dan suatu sistem pemikiran serta peristiwa yang akan terjadi.

Teknik Pengumpulan Data: *Lilbrary Research* (Penelitian Kepustakaan), Penelitian kepustakaan ini dalam penelitian ini adalah sebagai salah satu cara dalam proses pengumpulan data dengan membaca buku – buku dan bahan bacaan lainnya yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. *Field Research* (Penelitian Lapangan), Dalam riset atau penelitian lapangan yang akan dilakukan dalam mencari data dan informasi di mana penelitian dilakukan secara langsung terjun ke lapangan dengan melakukan cara sebagai berikut: 1) Observasi yaitu studi atau pengamatan tentang suatu permasalahan yang dilakukan secara langsung dan sistematis oleh peneliti. 2) Wawancara Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara dimana telah ditetapkan terlebih dahulu masalah dan pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak yang diwawancarai 3) Dokumentasi.

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan dengan mengambil data yang sudah ada dan tersedia dalam catatan dokumen. Dokumentasi ini diambil untuk memperoleh data-data, foto, serta catatan lapangan seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan kedisiplinan kerja dalam kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai.

Informan Penelitian, Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang diteliti. Adapun Informan Kunci dalam penelitian ini ialah: Camat Tanjungbalai Utara; Seksi Pemerintahan Kecamatan Tanjungbalai Utara.

Informan tambahan yaitu mereka yang memberikan informasi walaupun tidak terlibat di dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun informan tambahan dalam penelitian ini ialah: Subbag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Tanjungbalai Utara; Kabid Pengembangan, Penilaian Kerja dan Penghargaan dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai

Teknik Analisis Data, Pengumpulan Data, Penelitian mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dilapangan. Reduksi Data, Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi merupakan suatu bentuk analisis data yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data –data yang telah di reduksi, memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya jika sewaktu – waktu diperlukan. Penyajian Data, Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun, memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Hal Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.**

Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para pegawai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan (Deliana & Nasution, 2016).

Peneliti akan menjelaskan tentang kinerja ASN dalam hal disiplin kerja melalui pengukuran kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai dengan pengukuran kinerja menurut Bernardin dan Russel (2013) sebagai berikut:

Kualitas Pekerjaan, Tingkat pendidikan pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang dihasilkan, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar pengetahuan yang ia miliki terutama teoritis. Tingkat

pendidikan seseorang pada umumnya menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dijalani. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat seseorang mengerti atau memahami kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pegawai yang dibekali pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki berdasarkan tugas masing-masing akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional dan dengan pengetahuan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. Karena dengan adanya pengetahuan yang sesuai dengan bidang dan pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai dapat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan. Dimana pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan, baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi kepada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

**Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*)**, Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan- persyaratan organisasi dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dalam menentukan kualitas pekerjaan yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dalam suatu organisasi, salah satu unsur yang harus diperhatikan adalah pihak organisasi harus mampu mengatur antara jumlah / *volume* pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan agar antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dapat selesai sesuai dengan waktu/ jadwal yang telah ditentukan dengan kata lain tugas yang lainnya tidak saling mengganggu.

**Ketepatan Waktu**, Ketepatan waktu, ketepatan waktu ini juga merupakan salah satu faktor suatu pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Berkaitan dengan hal itu, dalam suatu organisasi harus kita ketahui bagaimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

**Efektivitas**, Efektivitas disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan fasilitas kantor yang berupa manusia, teknologi dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalamnya melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memberdayakan/menggunakan segala sumberdaya yang ada didalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja. Penggunaan

fasilitas kantor dalam bekerja sangat membantu proses penyelesaian pekerjaan dengan mudah dan cepat sehingga dapat terselesaikan baik dari segi waktu dan hasil kerja.

Dengan demikian kinerja organisasi dapat ditingkatkan semaksimal mungkin, untuk itu para pegawai diharapkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan teknis dalam hal mengefektivaskan penggunaan sarana kantor semata-mata untuk organisasi bukan untuk kepentingan pribadi sehingga hasil kerja yang dihasilkan dapat maksimal karena didukung oleh penguasaan fasilitas kerja sebagai penunjang proses penyelesaian pekerjaan (Harahap & Angelia, 2016). Kinerja perusahaan/ lembaga/ instansi jugasangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi yang paling mutakhir bukan saja untuk mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitasnya, akan tetapi dalam rangka memenangkan persaingan. Namun harus disadari bahwa teknologi maju tersebut dapat dimanfaatkan hanya bila didukung oleh sumber daya manusia berkualitas yang mampu mengoperasionalkannya secara optimal.

**Kemandirian**, Kemandirian disini dilihat dari tingkatan dimana seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya tidak meminta bantuan kepada orang lain dengan kata lain individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mandiri tanpa membutuhkan pertolongan dari atasan maupun teman rekan kerja, jika menemui masalah dalam proses pekerjaan. Dalam suatu organisasi pekerjaan yang sulit maka pegawai tersebut dituntut untuk dapat bekerja dengan mandiri, berfikir kreatif dalam mencari solusi atas masalah pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian dapat mengembangkan daya berpikir pegawai guna pengembangan organisasi kearah yang lebih baik lagi sehingga kinerja dari individu itu sendiri dapat menjadi lebih optimal.

Dengan demikian penulis dapat simpulkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara mempunyai koordinasi dan kerjasama yang baik dalam bekerja, apabila menemui pekerjaan yang sulit maka mereka meminta petunjuk dan arahan kepada pimpinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga proses kerja dan penyelesaian tugas-tugas organisasi tidak terhambat dan sasaran kerja yang dikerjakandapat terealisasikan dengan baik. Walaupun kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit belum cukup maksimal tetapi pegawai masih memiliki kesadaran untuk bertanya kepada atasan ataupun rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, sehingga dengan demikian tidak terulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang lainnya pun tidak saling berbenturan.

**Komitmen Kerja**, Komitmen kerja disini menyangkut dimana terdapat seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerjasama dengan rekan kerja yang yatanya sulit diajak untuk bekerjasama. Dalam setiap organisasi, komitmen dalam bekerja sangat diperlukan guna membangun dan meningkatkan kinerja organisasi. Yang mana bawahan atau para pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu dalam suatu organisasi para pegawai perlu bekerja dalam kondisi kerja yang baik sehingga dapat mendorong para pegawai memiliki keinginan untuk memberikan kinerja terbaik mereka untuk organisasi tersebut. Disamping itu kerjasama dengan timjuga

dapat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.

Selain itu masalah-masalah pekerjaan yang sulit dapat diatasi dengan kerjasama yang baik sehingga setiap target kerja yang akan dicapai oleh organisasi dapat terealisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Contoh kasus yaitu pegawai sulit diajak untuk bekerjasama padahal sudah merupakan bagian dari pegawai tersebut khususnya dalam pembentukan musrembang tingkat kelurahan, sudah berkali-kali di ingatkan oleh pihak Camat namun tidak diindahkan malah semakin parah, pegawai tersebut hanya melakukan absensi tanpa melakukan pekerjaan tetapnya.

Berdasarkan pernyataan informan diatas dapat di penulis simpulkan bahwa masih ada pegawai di Kecamatan Tanjungbalai Utara belum mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan dan dengan terjalinnya kerjasama yang baik maka para pegawai dapat menguraikan masalah pekerjaan menjadi bagian atau tugas/ kegiatan pekerjaan yang sederhana yang mudah untuk dapat diselesaikan sehingga kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan dengan baik.

Maka dari itu, Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Kota Tanjungbalai sebagian besar telah diterapkan sebagai berikut :

**Tingkat absensi yang tinggi.** Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat. Pada suatu organisasi disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian pada Disiplin terhadap waktu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 3 Ayat 11 yang berbunyi “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”.

Disiplin terhadap waktu yaitu, pegawai masuk dan pulang kantor tepat waktu serta menaati ketentuan jam kerja.. Yang mana sikap disiplin ini menyangkut perilaku dari pegawai itu sendiri. Ketaatan pegawai dalam menghormati aturan-aturan organisasi dimana dengan dia bekerja dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja lebih prima karena dengan kedisiplinan pegawai yang tercipta dengan sendirinya maka pegawai tersebut akan betah bekerja dalam organisasi. Sanksi yang tegas secara tidak langsung mendorong para pegawai dalam organisasi berusaha untuk mengerjakan setiap tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Disiplin menunjukkan satu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu atau sering dilanggar maka pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk, tetapi sebaliknya jika pegawai tunduk dan hormat terhadap ketetapan organisasi akan menggambarkan suatu kondisi disiplin yang baik. Seharusnya para pegawai mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik pegawai itu sendiri maupun untuk organisasi. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, selain itu organisasi sendiri harus mengusahakan agar peraturan tersebut

bersifat jelas, mudah dipahami, dan adil dalam artian berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi staf, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menekan serta mencegah keterlambatan dan kemalasan pegawai.

**Efisiensi dan efektifitas,** Hal itu berhubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi dapat dikatakan efisiensi apabila mencakup penggabungan proses kerja optimal dan rancangan dari peralatan dan fasilitas fisik lainnya dengan berdasarkan pada kegiatan kerja yang sudah masuk didalam prosedur, susunan dan standar kerja organisasi. Dan efektif apabila mencapai tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Dari penjelasan dan pernyataan informan diatas penulis menyimpulkan bahwa hasil pekerja para pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai tepat pada sasaran dan tujuan organisasi dengan kata lain efektif dan tepat guna. Sebab setiap sasaran kerja yang terealisasikan dengan baik dapat mendukung pencapaian kinerja lebih prima dan dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Efisiensi dan efektifitas organisasi dapat terwujud jika tanggung jawab dan wewenang berjalan dengan baik sehingga organisasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan ataupun kegiatan berlandaskan pada tanggung jawab yang tinggi dan setiap individu akan memiliki kesadaran akan tanggung jawab tersebut. Dengan demikian organisasi dapat memberikan hasil kerja yang prima dengan merealisasikan setiap target kerja dengan persentase yang memuaskan.

**Otoritas dan Tanggung Jawab,** Otoritas dan tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Yang mana otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Dengan adanya wewenang tanggung jawab yang sejalan atau digunakan dengan baik bagi si penerima ataupun si pemberi wewenang maka dapat mendorong peningkatan kinerja yang prima.

### **Hambatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Hal Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.**

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah:

- a. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan *shock* terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu

dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- b. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

#### Upaya Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Hal Disiplin Kerja di Kecamatan Tanjungbalai Utara

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah : Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin,. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin PNS. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi. Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Setidaknya setiap PNS instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi PNS sampai dengan ribuan orang. Tetapisekarang yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi PNS setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, PNS merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur

#### **SIMPULAN**

Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam hal Disiplin Kerja di Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai ditemukan bahwasannya pelaksanaan kerja tetap mengacu

pada Peraturan yang berlaku namun pada kenyataannya ada beberapa hal yang belum terlaksana secara maksimal, masih adanya pegawai yang tidak bisa dihimbau untuk bekerjasama dalam kegiatan rutin Kecamatan serta masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan kantor disaat jam kerja.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam peraturan disiplin kerja yaitu masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas, tanggungjawab pekerjaan yang diberikan, masih adanya sikap pegawai yang sering menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan tugasnya, kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Adapun salah satu upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin kerja ASN antara lain adalah: Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, L. (2006). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Anoraga, P. (2010). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. (2010). *Organizational Behavior-Human Behavior at Work 13th*. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Divisi Litbang Madcoms. (2005). *Seri Panduan Lengkap Myob Accounting*. Yogyakarta: Andi
- Eaton, D.B. (1988). *Birokrasi Pemerintahan*. New York: Rinehart Winston; 1977 California.
- Esman, M.J. (1991). *Etika Birokrasi*. Jakarta: Djambatan.
- Hani, T.H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harahap, A.S., & Nina A., (2016). Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, *PUBLIKAUMA: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1): 29-42.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, W.H, Harahap, R.H. & Kariono. (2018). Implementasi Peraturan Menteri Agama RI Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran PNS Di Lingkungan Kementerian Agama. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*. 8 (1): 124-146.
- Mamesah, D.J. (2005). *Sistem Administrasi Keuangan Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, AA.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Andi Publisher.
- Marpaung, H.W. (2011). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan, *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 1 (1): 29-50
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pertama Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Munthe, S. Warjio & Kariono. (2018). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pada Penataan Kelembagaan Sekretariat Daerah. *JPPUMA: JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA)*, 6 (1): 38-52.
- Nasution, F.R., dan Abdul M., (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor di Kantor Samsat UPT Pangkalan Brandan, *PUBLIKAUMA: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (1): 1-7
- Nawawi, H. (2012). *Metoda Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press
- Putera. (2000). *Birokrasi Politik Di Indonesia*. Jakarta: Tiara Wacana.
- Sarumaha, W.Y., & Rosmala D., (2016). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1): 52-64
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Subarsono, A.G. (2011). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunggono, B. (2012), *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, Penerbit : PSKK-UGM, Bandung.
- Thoha, M. (2009). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.

- Wahab, A. (2005). *Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wayne, M.R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo, M.S. (2010). *Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Jakarta: Bayu Media.
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik, Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Winarno, E.H. (2005). *Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik: Kajian tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Rafiqah, M.O., & Nasution, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru Sma Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (2): 126-132
- Ritonga, A.H., & Lubis, A.A. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (2): 112-125
- Deliana & Nasution, I. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (2): 152-161
- Harahap, A.S. & Angelia, N. (2016). Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1): 29-42