



## **Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

### ***The Effectiveness of The Performance of The Administrative State Civil Apparatus of Managing Administration Personnel in The Medan City Manpower Office***

**Lora Marsa Hutahaeen, Beby Masitho Batubara,\* & Nina Angelia**

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

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara dan hambatan kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Data dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Tata Usaha Dalam Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah berprestasi, Aparatur Sipil Negara sangat disiplin dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas administrasi kepegawaian dengan tertib dan tepat waktu, namun belum cukup memiliki daya kreatifitas dikarenakan masih belum adanya pengembangan Sumber Daya Manusia, para Aparatur Sipil Negara sudah dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, sangat bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya masing-masing. Hambatan dalam Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota ialah kurangnya fasilitas, jaringan internet yang tidak stabil dan aplikasi yang belum tersedia untuk administrasi.

**Kata Kunci:** Efektivitas; Kinerja; Aparatur Sipil Negara

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effectiveness of the performance of the State Civil Apparatus and the obstacles to the performance of the State Civil Apparatus in Administration in the Management of Personnel Administration at the Manpower Office of Medan City. This research uses qualitative research. Data were collected based on data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. The results showed that the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Administrative Section in Personnel Administration at the Manpower Service of Medan City had achieved achievements, the State Civil Apparatus was very disciplined in working on and completing personnel administration tasks in an orderly and timely manner, but did not have enough creativity because they still lacked creativity. In the absence of human resource development, the State Civil Apparatus has been able to work well together in completing any given work, very responsible for their respective duties and functions. Barriers to the Effectiveness of the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Administrative Section in the Management of Personnel Administration at the City Manpower Service are the lack of facilities, unstable internet network and applications that are not yet available for administration.*

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

**How to Cite:** Hutahaeen, L.M. Batu Bara, B.M. & Angelia, Nina. (2023). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 5(2) 2023: 99-106,

[E-mail: beby@staff.uma.ac.id](mailto:beby@staff.uma.ac.id)

ISSN 2721-7507 (Online)



## PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan di sektor sumber daya manusia, baik dalam dunia bisnis maupun organisasi, menimbulkan tantangan bagi entitas tersebut dalam menjaga kelangsungan mereka. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja tenagakerja dan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kontribusi yang efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi tanggung jawab sosial terhadap para karyawan (Sidabutar et al., 2023; Suharyanto et al., 2022). Di lingkungan yang dinamis dan kompetitif saat ini, organisasi perlu mengadopsi praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas. Ini tidak hanya melibatkan perekrutan bakat yang tepat, tetapi juga pengembangan keterampilan mereka, memotivasi mereka, dan menyelaraskan usaha mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, hal ini melibatkan pembentukan budaya kerja positif yang mendorong kerjasama, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan di antara karyawan (Azmi et al., 2019; Sutejo et al., 2020).

Secara esensial, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Ini bukan hanya tentang mengelola personel, tetapi juga tentang memanfaatkan potensi individu secara strategis untuk mendorong organisasi menuju misi dan tanggung jawabnya. Dengan melakukannya, organisasi dapat tetap kompetitif, beradaptasi dengan kondisi pasar yang berubah, dan memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan dan perkembangan karyawan mereka (Emilia et al., 2019; Lestari, 2019; Nazlia et al., 2019). Sebagai konsekuensi untuk mendukung reformasi di berbagai bidang, telah dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan. Terbitnya undang-undang tersebut, pada dasarnya mengharuskan terwujudnya kinerja aparatur pada instansi pemerintah yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kinerja aparatur sangat diharapkan guna terciptanya tenaga aparatur yang handal dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya efektivitas kinerja aparatur yang baik akan dapat memperlancar pengelolaan administrasi kepegawaian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Reformasi di berbagai sektor telah mengakibatkan perubahan signifikan dalam peraturan dan undang-undang yang mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk tata kelola pemerintahan. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk menciptakan lingkungan yang lebih transparan, efisien, dan akuntabel dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintah. Dalam konteks ini, undang-undang baru yang diberlakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas aparatur pemerintah (Angelia et al., 2022; Sarumaha et al., 2019; Widyastuti et al., 2022). Peningkatan kinerja aparatur menjadi hal yang sangat penting karena mereka adalah ujung tombak dari pelaksanaan kebijakan pemerintah. Diharapkan bahwa dengan peningkatan ini, mereka akan menjadi tenaga kerja yang handal dan terampil yang dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat dan mengelola administrasi kepegawaian dengan lebih efisien (Harahap et al., 2021; Hardiansyah et al., 2019; Tika & Ritonga, 2019).

Khususnya, dalam Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, peningkatan efektivitas kinerja aparatur akan berdampak positif pada pengelolaan administrasi kepegawaian. Ini akan membantu proses pengelolaan data pegawai, pemenuhan tanggung jawab administratif, dan penerapan kebijakan yang lebih baik. Dengan demikian, reformasi perundang-undangan diharapkan akan membantu menciptakan lingkungan pemerintahan yang lebih efektif dan responsif di Kota Medan. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur menjadi suatu keharusan yang mendesak dan harus dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka. Kualitas yang tinggi dari sumber daya manusia di sektor pemerintahan memiliki implikasi besar terhadap kesuksesan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka (Apriani et al., 2022).

Pentingnya peningkatan kualitas sumber daya aparatur tidak hanya terkait dengan aspek individu, tetapi juga berdampak pada komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas rutin sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi masing-masing. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, kita dapat mengharapkan pelaksanaan tugas yang lebih efisien, efektif, dan produktif (Hardiyansyah, 2018). Berbagai faktor memengaruhi kinerja yang beragam dari aparatur tersebut, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan disiplin. Perbedaan dalam hal ini menciptakan variasi dalam kemampuan aparatur dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena

itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan dalam kualifikasi dan keterampilan, serta mempromosikan sikap dan disiplin yang lebih baik di kalangan aparatur untuk meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan (Luahambowo et al., 2022).

Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, pemerintah dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Hal ini akan mendukung pencapaian keberhasilan yang konsisten dan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan di semua tingkatan (M. Hasibuan, 2018). Kinerja aparatur dalam pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian yang telah diberikan kepada mereka harus dapat dipertanggungjawabkan kepada instansi pemerintah. Namun, kualitas kinerja beberapa aparatur masih memiliki beberapa kekurangan yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini termasuk kurangnya tenaga kerja, ketidakjelasan dalam perincian tugas (uraian tugas), disiplin kerja yang rendah, kurangnya koordinasi antar pegawai, serta kurangnya sarana dan prasarana yang memadai (Anastacia et al., 2021; Luahambowo et al., 2022; Windy et al., 2023).

Salah satu permasalahan yang diungkapkan oleh Novis Jubanda, seorang staf tata usaha, adalah kurangnya kelancaran jaringan internet. Ini bisa menjadi hambatan dalam menjalankan tugas-tugas administrasi yang memerlukan akses internet. Selain itu, ketidakterediaan fasilitas aplikasi yang dibutuhkan untuk administrasi juga dapat menghambat efisiensi kerja. Tanpa alat yang sesuai, tugas-tugas administratif dapat menjadi lebih rumit dan memakan waktu. Selain masalah infrastruktur, permasalahan lain adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, penting bagi aparatur untuk terus memperbarui keterampilan mereka. Pelatihan yang sesuai dapat membantu mereka mengatasi tantangan-tantangan baru dan meningkatkan kualitas kinerja mereka (M. Hasibuan, 2018).

Mengatasi masalah-masalah ini akan memerlukan upaya bersama dari pihak-pihak terkait, termasuk manajemen, pegawai, dan pemerintah daerah. Meningkatkan sarana dan prasarana, memberikan pelatihan yang sesuai, serta mendorong disiplin kerja yang lebih baik adalah langkah-langkah yang dapat membantu memperbaiki kualitas kinerja aparatur dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dengan demikian, proses administratif dapat berjalan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat kepada masyarakat yang dilayani oleh instansi tersebut.

Dengan penjelasan di atas maka harapan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) bagian Tata Usaha di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan akan mampu mengerjakan tugasnya secara efektif. Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang menghambat efektivitas kinerja tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik dalam mengambil sebuah judul tugas skripsi yaitu” **Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel \mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

Data yang diperoleh melalui beberapa informan. Adapun informan penelitian dibagi menjadi tiga yaitu: Informan Kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Umum/Kepegawaian yaitu Rentha Mariaito L. Tobing, S.Sos. Informan Utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini pegawai tata usaha adalah Rebeka Sitinjak. Informan Tambahan merupakan orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif. Yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini pegawai tata usaha adalah Novis Jubanda H.N, Lisa Rati Hutahaean, SE, Tua Parlindungan Simbolon

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, interview (wawancara), observasi dan dokumentasi (Miles et al., 2014a). Wawancara (interview). Tanya jawab secara langsung kepada narasumber atau responden yang menjadi informan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang



terlebih dahulu dipersiapkan. Hal ini dilakukan agar upaya untuk mengumpulkan data primer yang objektif dan faktual mengenai permasalahan yang diteliti. Dokumentasi, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari berbagai dokumen tertulis seperti peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, penerbitan atau publikasi lainnya. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan/tinjauan di lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Menurut (Miles et al., 2014b) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah model *Miles* dan *Huberman*. Pengumpulan Data (*Data Collection*) merupakan tahapan untuk menerima data dan informasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi.

Reduksi Data (*Data Reduction*) merupakan tahapan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Penyajian Data (*Data Display*) Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*) Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

#### 1. Prestasi

Prestasi adalah salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, organisasi sesungguhnya mengharapkan prestasi/hasil kerja yang terbaik dari para Aparatur Sipil Negara (M. Hasibuan, 2018). Menurut hasil analisis peneliti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah memahami tugasnya masing-masing, dengan adanya pemahaman tugas dari masing-masing Aparatur Sipil Negara dalam penyelesaian tugas dalam kurun waktu yang tidak lama membuat pekerjaan khususnya di bidang administrasi kepegawaian tidak menumpuk karena langsung dikerjakan pada saat itu juga.

Dengan adanya penyelesaian tugas secara tepat waktu membuat terwujudnya Tata Kedinasan yang baik, tersedianya kenaikan pangkat, gaji berkala dan lainnya. Tersedianya arsip-arsip yang diperlukan, terlaksannya laporan dengan tepat waktu, serta terdapat rekap daftar hadir yang baik. Semua pekerjaan diselesaikan dengan sangat baik dan tepat waktu, dan jarang terjadi kesalahan.

Ukuran terakhir keberhasilan kerja adalah penilaian atasan, oleh karena itu setiap karyawan membutuhkan umpan balik berupa penilaian atas upaya dan kinerjanya masing-masing. Penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi mengevaluasi kinerja pegawai atau aparatur sipil negara. Dengan prestasi (hasil kerja) yang baik tersebut, membuat pimpinan Dinas Ketenagakerjaan memberikan selamat dan memotivasi para aparatur tata usaha pada saat evaluasi yang dilaksanakan sebulan sekali. Karena dengan adanya prestasi kerja yang baik menimbulkan rasa puas Aparatur Sipil Negara dalam bekerja.

#### 2. Kedisiplinan

Kedisiplinan dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil kerja dari Aparatur Sipil Negara (M. Hasibuan, 2018). Menurut hasil analisis peneliti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sudah memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Para Aparatur Sipil Negara sangat disiplin dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas administrasi kepegawaian dengan tertib dan tepat waktu. Setiap data maupun arsip yang diperlukan pasti tersedia. Sehingga jarang terjadinya ketidakpuasan terhadap hasil kerja dari Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha. Para Aparatur Sipil Negara diberikan target pekerjaan yang harus diselesaikan. Jika berbicara tentang disiplin maka sangat berhubungan dengan waktu. Waktu adalah salah satu pengukuran efektivitas kerja sangat penting sebab dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi dijalankan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.

Dalam pengelolaan dan penyelesaian Administrasi kepegawaian seperti berkas kenaikan pangkat harus diselesaikan dalam waktu 45 menit termasuk pengusulan dan melengkapi berkas. Pada bagian arsip, satu arsip dapat diselesaikan dalam waktu 15 menit sudah termasuk penginputan dan pengarsipan manual.

Begitu juga untuk cuti. Semua pekerjaan hari ini harus dikerjakan dan diselesaikan pada hari itu juga. Bukan hanya itu, dalam hal kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara juga sangat disiplin seperti melakukan *fingerpint* pada saat jam masuk dan jam pulang. Disiplin Aparatur Sipil Negara yang baik akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin aparatur sipil negara yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi.

### 3. Kreatifitas

Menurut hasil analisis peneliti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha memberikan pelayanan yang ramah, memberikan senyum dan menanyakan apa yang perlu dibantu sehingga membuat para pengunjung nyaman. Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum cukup memiliki daya kreatifitas dikarenakan masih belum adanya pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Menciptakan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang biasanya berhubungan dengan peningkatan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk membuat pekerjaan lebih baik. Pengembangan berpijak ada fakta bahwa setiap aparatur sipil negara membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang lebih untuk dapat berkembang dan semakin maju (M. Hasibuan, 2018).

Pengembangan serta pelatihan semakin penting dirasakan manfaatnya karena adanya tuntutan pekerjaan maupun jabatan. Pengembangan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha hanya dalam bentuk diskusi (*sharing*). Dinas Ketenagakerjaan hanya melakukan upaya-upaya yang bersifat non diklat dengan mengikuti Bimtek-bimtek oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Kepegawaian Nasional serta Badan Arsip Nasional. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Ketenagakerjaan masih dalam tahap pendidikan dan perencanaan, namun upaya secara langsung belum ada. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan berharap agar di tahun 2021, upaya pengembangan Sumber Daya Manusia dari Dinas Ketenagakerjaan dapat terwujud didukung oleh anggaran dana yang tersedia.

### 4. Bekerjasama

Menurut hasil analisis peneliti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa kerjasama Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha sangat baik mulai dari bidang pengadministrasian umum, administrasi kepegawaian dan pengarsipan. Ketiga bidang tersebut saling berhubungan dan berkaitan seperti lingkaran (*circle*).

Terkait dengan kerjasama Aparatur Sipil Negara dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, sudah terbagi menjadi beberapa bagian ada tiga orang Aparatur Sipil Negara ditambah dua orang tenaga kontrak. Jadi untuk menangani arsip satu orang ditambah dua orang tenaga kontrak, untuk administrasi kepegawaian ditangani oleh dua orang Aparatur Sipil Negara. Jadi dua orang tersebut saling bekerjasama untuk menangani administrasi kepegawaian termasuk menangani arsip yang diperlukan untuk manajemen kepegawaian. Jadi semua saling bekerjasama dan tidak ada yang tidak dilibatkan (M. Hasibuan, 2018).

Dalam penyelesaian tugas administrasi kepegawaian dibagi masing-masing peran seperti mulai dari menomori surat ke agenda, hingga mengarsipkan surat yang masuk sehingga prosesnya jelas dan lancar. Dengan pembagian kerja dengan orang yang tepat memudahkan pengawasan oleh atasan dan mempermudah dalam pelaksanaannya karena aparatur sipil negara bagian tata usaha tersebut memahami pekerjaan yang diperintahkan dan tidak adanya hambatan dalam proses pengerjaan selama setiap Aparatur Sipil Negara memahami dan menjalankan tugasnya masing-masing.

### 5. Kecakapan

Menurut hasil analisis peneliti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Keterampilan pegawai ataupun Aparatur Sipil Negara adalah salah satu aspek utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan teknologi saat ini sudah



menjadi kebutuhan setiap pekerjaan salah satunya dalam mengoperasikan komputer mulai dari ketik-mengetik, menginput surat, kirim email dan lainnya (M. Hasibuan, 2018).

Bukan hanya itu, pekerjaan manual yang meliputi penomoran surat masuk, didistribusikan lalu diarsipkan terlaksana dengan baik. Aparatur Sipil Negara bagian tata usaha juga melaksanakan tugas masing-masing sesuai bidang dan keahlian yang telah ditentukan. Seperti di bagian arsip lulusan dari SMA dikarenakan untuk menangani arsip yang belum begitu rumit. Namun untuk menangani pengadministrasian kepegawaian ditangani oleh satu orang Sarjana dan satu orang D3 ditambah dua orang Sarjana tenaga kontrak.

Namun bukan hanya keterampilan motivasi juga diperlukan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Orang-orang yang sukses pada dasarnya mereka yang mempunyai motivasi kerja. Apabila seseorang pegawai atau Aparatur Sipil Negara mempunyai keterampilan begitu baik artinya dia memiliki motivasi yang tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang dapat menyelesaikan tugasnya secara baik dan cepat, artinya pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, termasuk yang selalu disiplin bekerja karena motivasi kerjanya luar biasa. Motivasi Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha sudah baik dan efektif karena telah melaksanakan tugas, peran serta pekerjaan dengan baik.

## **6. Tanggung jawab**

Menurut hasil analisis peneliti bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Tata Usaha Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Agar setiap pegawai maupun Aparatur Sipil Negara dapat menanggung jawab dibutuhkan pembagian kerja.

Dengan adanya pembagian kerja maka pekerjaan yang diperoleh dapat sesuai dengan kemampuan dari masing-masing Aparatur Sipil Negara sangat bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan demikian pembagian kerja perlu dilakukan secara seksama dengan penuh pertimbangan dan harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang ditangani (M. Hasibuan, 2018).

Para Aparatur Sipil Negara juga jarang mendapat keluhan dari atasan maupun masyarakat atas hasil kinerja yang diberikan. Melaksanakan pekerjaan serta menyelesaikannya pada hari itu juga. Karena adanya target yang harus dicapai setiap hari dan setiap bulan oleh para ASN. Jika ASN tidak mencapai target maka tunjangan harian dapat terpotong hal itu tentu membuat motivasi tersendiri bagi ASN untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya.

## **Faktor-faktor yang menghambat Efektivitas Kinerja**

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat utama dalam kinerja aparatur sipil negara bagian di bidang tata usaha adalah ketidakstabilan jaringan internet dan ketidakterediaan fasilitas aplikasi yang diperlukan untuk tugas administrasi. Kedua faktor ini memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung efektivitas kinerja para aparatur.

Ketidakstabilan jaringan internet dapat mengganggu aliran informasi dan komunikasi yang vital dalam tugas administrasi sehari-hari. Jika aparatur tidak dapat mengakses data, berkomunikasi secara efektif, atau menggunakan aplikasi yang dibutuhkan, maka efisiensi dan efektivitas pekerjaan akan terganggu. Ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam pemrosesan dokumen, pengambilan keputusan yang tidak tepat waktu, dan frustrasi bagi para pegawai.

Selain itu, ketidakterediaan fasilitas aplikasi yang sesuai juga merupakan hambatan serius. Aplikasi yang dirancang khusus untuk tugas administrasi dapat membantu mengotomatisasi banyak proses, mengurangi kesalahan manusia, dan meningkatkan produktivitas. Tanpa aplikasi ini, pekerjaan administratif mungkin menjadi lebih lambat, kurang akurat, dan memakan waktu lebih banyak.

Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi organisasi atau instansi terkait untuk memprioritaskan perbaikan infrastruktur teknologi informasi, termasuk stabilitas jaringan internet dan pengembangan atau pengadaan aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan administratif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan agar para aparatur dapat menguasai teknologi dan memaksimalkan manfaatnya dalam pekerjaan mereka. Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini, dapat diharapkan peningkatan signifikan dalam efektivitas kinerja aparatur sipil negara bagian di bidang tata usaha.

Fasilitas dan jaringan yang memadai memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas masing-masing aparatur. Hambatan-hambatan

yang ada saat ini telah menyebabkan penundaan dalam pekerjaan. Para aparatur sipil negara bagian di bidang tata usaha berharap agar masalah-masalah ini dapat diatasi dengan menemukan solusi yang sesuai.

Dalam konteks ini, langkah yang diambil oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk meningkatkan stabilitas jaringan internet merupakan langkah yang positif. Dengan jaringan internet yang lebih stabil, para pegawai akan dapat mengakses informasi dengan lebih cepat dan lancar, berkomunikasi dengan rekan kerja secara efisien, dan menggunakan aplikasi yang diperlukan tanpa hambatan yang signifikan. Hal ini akan membantu mengurangi penundaan dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif.

Peningkatan fasilitas dan jaringan ini juga mencerminkan komitmen untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mendukung aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Semakin baik fasilitas yang disediakan, semakin efisien dan produktif pegawai dapat bekerja.

Para aparatur berharap bahwa upaya ini akan menghasilkan hasil yang positif, dan mereka berharap untuk melihat perbaikan yang signifikan dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif di masa depan. Dengan solusi yang tepat, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi, dan efektivitas kinerja dari para aparatur sipil negara bagian di bidang tata usaha dapat meningkat secara signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Tata Usaha dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan: Kinerja ASN di Bagian Tata Usaha dalam pengelolaan administrasi kepegawaian dinilai cukup efektif, tetapi belum optimal. Salah satu indikator yang belum terpenuhi adalah kreativitas, yang dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Terdapat beberapa hambatan dalam efektivitas kinerja ASN di Bagian Tata Usaha dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hambatan utama meliputi kurangnya fasilitas, ketidakstabilan jaringan internet, dan ketidaktersediaan aplikasi yang diperlukan untuk tugas administrasi. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan yang khusus bagi para ASN di Bagian Tata Usaha juga menjadi faktor penghambat yang signifikan. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja ASN di Bagian Tata Usaha, perlu dilakukan upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada. Ini termasuk perbaikan infrastruktur teknologi informasi, pengadaan aplikasi yang sesuai, dan penyediaan pelatihan yang relevan. Dengan demikian, para ASN akan dapat melaksanakan tugas administratif dengan lebih efisien, efektif, dan produktif, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif pada kelancaran pengelolaan administrasi kepegawaian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, D., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan The Role of Motivation in Improving Employee Performance Based on Requirements. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(September), 176-184. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.748>
- Angelia, A., Lubis, M. S., & Hartono, B. (2022). Analisis Implementasi Sistem Kinerja Anggaran Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Perspektif*, 11(2), 809-820. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6330>
- Apriani, L., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perawat terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD Dr . R . M Djoelham Kota Binjai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(2), 108-114. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i2.1405>
- Azmi, A., Isnaini, I., & Kusmanto, H. (2019). Efektivitas Peran Mukim Dalam Sistem Pemerintahan di Kabupaten Aceh Singkil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1), 11-21. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v1i1.2>
- Emilia, D., Husni, M., & Nasution, T. (2019). Pelaksanaan Prinsip Pelayanan Publik SAMSAT Medan Selatan dalam Meningkatkan Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor Roda Dua Implementation of The



- Principle SAMSAT Medan Selatan Public Services in Increasing Tax Collection of Two Wheeled Motor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(2), 26–31.
- Harahap, D. R., Badaruddin, B., & Harahap, R. H. (2021). Efektivitas Penerapan Sistem E-Planning Dalam Perencanaan Pembangunan di Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Selatan. *Perspektif*, 10(1), 76–87. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4073>
- Hardiansyah, M., Nasution, M. A., & Matondang, A. (2019). Efektivitas Pelayanan Perangkat Desa oleh Kepemimpinan Kepala Desa (Datuk Penghulu). *Perspektif*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v8i1.2538>
- Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media.
- Lestari, A. (2019). Sistem Pengelolaan Arsip pada Biro Sekretariat dan Umum (BSU) Kantor Lembaga Pendidikan Perkebunan Medan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(1), 39–44. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11130/2/148520044 - Ayu Lestari - Fulltext.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1179>
- M. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Miles, M. ., Huberman, A. ., & Saldana, J. (2014a). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014b). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Nazlia, N., Kusmanto, H., Hasibuan, M. A., & Jamil, B. (2019). Peranan Komisi Pemilihan Umum Kota Medan Dalam Memberikan Pendidikan Politik Bagi Penyandang Disabilitas The Role of the Medan City Election Commission in Providing Political Education for Persons with Disabilities Berkaitan dengan hak politik atau pendid. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(2), 18–25.
- Sarumaha, W. Y., Dewi, R., & Batubara, B. M. (2019). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Perspektif*, 6(1), 25–36.
- Sidabutar, M. S. D., Suharyanto, A., & Kurniaty, E. Y. (2023). *The Effectiveness of the Performance of State Administrative and Population Civil Servants at the Bandar Sub-District Office, Simalungun Regency, North Sumatra-Indonesia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyanto, A., Sihombing, M., Ridho, H., & Kusmanto, H. (2022). Public Service Management for Art Activists at the North Sumatra Cultural Park. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial*.
- Sutejo, D., Kusmanto, H., & Atmei Lubis, A. (2020). Implementation of the Law on Population Administration in the Office of Population and Civil Registration of East Aceh Regency. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 162–167. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>
- Tika, E. D., & Ritonga, S. (2019). Efektivitas Kinerja Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam Merehabilitasi Performance Effectiveness of Primary Clinics of the National Narcotics Agency of the Province of North Sumatra in Rehabilitation of Narcotics Addictio. 8(1), 27–31.
- Widyastuti, I., Isnaini, I., & Adam, A. (2022). Analisis Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Batu Bara Tahun 2014 - 2019 dalam Pembentukan Peraturan Daerah. *Perspektif*, 11(2), 643–654. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6070>
- Windy, D., Manik, A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (2023). 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 o. 5(1), 46–53.
- Peraturan Perundangan –Undangan  
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1, ayat 1 sampai 3  
Internet  
[ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id)  
[riset.unisma.ac.id](http://riset.unisma.ac.id)  
[repository.univ-tridnanti.ac.id](http://repository.univ-tridnanti.ac.id)  
[repository.uin.suska.ac.id](http://repository.uin.suska.ac.id)  
[jpbm.fisip-unmul.ac.id](http://jpbm.fisip-unmul.ac.id)