

DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW

Dicky C. Wuri¹
Markus Kaunang²
Neni Kumajas³

Abstrak

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan salah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, dimana digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Mengenai hal tersebut kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Karena begitu penting kedisiplinan saat ini Pegawai Negeri Sipil sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi dari kinerja Aparatur Sipil Negara. Adapun disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab Aparatur terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika aparat selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma yg berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin pegawai demi meningkatkan kinerja secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju.

Kata Kunci : Disiplin, Aparatur Sipil Negara, Kinerja

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

Pendahuluan

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak itu dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin dalam peningkatan kinerja merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu organisasi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan salah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, dimana digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah pelekaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan.

Adapun disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab Aparatur terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika aparat selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu,

melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma yg berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin pegawai demi meningkatkan kinerja secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju. Sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi atau instansi secara efektif dan efisien.

Tinjauan Pustaka

Konsep Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2009:444) bahwa : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya

Sekretariat:

*Gedung C, Lantai 2, Fispol Unsrat.
Jl. Kampus Bahu Unsrat Manado*

menurut Rivai (2011:825) bahwa : Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Konsep Paratur Sipil Negara (ASN)

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. Pendapat para ahli yaitu A.W. Widjaja (2010:113) Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Musanef (2011:5), berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. Musanef menambahkan Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk

bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk meduduki jabatan pemerintah. Sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri.

Konsep Kinerja

Menurut Hasibuan (2011:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Mangkunegara (2009:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013:174) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat

Sekretariat:

*Gedung C, Lantai 2, Fispol Unsrat.
Jl. Kampus Bahu Unsrat Manado*

dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2011:67-68) ada beberapa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, antara lain ;

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, menurut Husaini Usman (2009:78), metode kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomenologis yang

mengutamakan penghayatan (*verstehen*). Penelitian kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingka laku manusia dalam situasi tertentu menurut prespektif peneliti sendiri.

Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dengan melihat disiplin kerja yaitu ;

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan para informan mengenai disiplin Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kinerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bolaang mongondow, didapatkan mereka sudah disiplin dalam tugas dan tanggung jawab mereka, bahkan mereka sudah menjalankan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi di setiap masing-masing tugas mereka demi meningkatkan kinerja yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. Akan tetapi dengan masih ada keluhan dari masyarakat menjadi bahan masukan bagi Aparatur Sipil Negara untuk lebih lagi meningkatkan disiplin kerja khususnya di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow. Berdasarkan penelitian yang sudah peneliti lakukan di kantor dinas

Sekretariat:

*Gedung C, Lantai 2, Fispol Unsrat.
Jl. Kampus Bahu Unsrat Manado*

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow peneliti mendapatkan hasil, masih ada pegawai yang lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan apa yang di sampaikan masyarakat, yang menyatakan bahwa terkadang pegawai yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil memilih mendahulukan kerabat atau saudara ketika dalam pengurusan baik KTP, Kartu Keluarga dan lain sebagainya mereka tidak lagi memikirkan masyarakat lain yang sudah datang pagi kemudian mengambil bagian untuk antri. Bahkan sesuai dengan penuturan lain dari masyarakat ada beberapa pegawai yang ketika datang ke kantor datang terlambat tidak tepat waktu dan tidak langsung menjalankan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara tetapi hanya sibuk dengan urusan sendiri tanpa terlebih dahulu mementingkan urusan kantor dan ketika waktu istirahat tiba mereka terkadang masuk kantor kembali sudah melewati jam istirahat. Sehingga menunjukkan bahwa mereka sewenangnya sendiri menggunakan waktu yang sudah di tentukan. Hal tersebut merupakan pernyataan dari masyarakat yang ada yang melakukan penilaian kepada mereka Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak

akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Agar kedisiplinan dapat terlaksana dengan baik, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan dari para pegawai, karna tegaknya disiplin kerja dari para pegawai menyebabkan pelaksanaan kinerja lembaga atau organisasi lebih efektif dan efisien, serta mempermudah dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Uraian mengenai prinsip-prinsip pendisiplinan sebagaimana tertera di atas, menjelaskan bahwa pendisiplinan hendaknya dilakukan dengan tata cara yang tepat. Dimana pendisiplinan bukanlah suatu hal yang pada akhirnya membuat tujuan organisasi menjadi lebih buruk, melainkan pendisiplinan mengarah pada keharmonisan hubungan dalam lingkungan pekerjaan..

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal mengenai Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja di Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow.

1. Para Aparatur Sipil Negara yang ada sudah menjalankan apa yang menjadi tanggung jawab mereka bahkan mereka sudah disiplin baik pelayanan di kantor bahkan tugas lainnya yang berkaitan dengan tanggung jawab mereka sebagai Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil, bahkan mereka sudah berupaya penuh untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.
2. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Akan tetapi mengenai disiplin waktu perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan tanggapan buruk dari masyarakat.
3. Kinerja Aparatur Sipil Negara di dinas kependudukan dan pencatatan sipil dapat dilihat bahwa para Aparatur Sipil Negara yang ada sudah menjalankan tugasnya dengan cukup baik, tetapi masih ada oknum Aparatur Sipil Negara yang sering tidak tepat waktu dalam jam pelayanan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Agar kedisiplinan dapat terlaksana dengan baik, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan dari

- para pegawai, karna tegaknya disiplin kerja dari para pegawai menyebabkan pelaksanaan kinerja lembaga atau organisasi lebih efektif dan efisien, serta mempermudah dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.
2. Dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara disiplin perlu dilakukan untuk mendorong para pegawai supaya taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasannya tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dan mengusahakan jangan sampai para pegawai melakukan atau berperilaku negative.
 3. Perlu adanya dorongan dari rekan sekerja atau siapa pun itu untuk tetap melakukan apa yang menjadi tanggung jawab sebagai aparatur negara, namun lebih penting lagi untuk menontrol diri sendiri untuk tetap terus mematuhi setiap aturan, setiap disiplin kerja yang sudah di buat, sehingga dengan adanya disiplin dalam diri seseorang maka akan tercipta peningkatan kinerja terlebih khususnya peningkatan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- A.W. Widjaja, 2010, *Administraasi Kepegawaian*. Bandung : Rajawali
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta : Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heene, Aime.dkk. 2010. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Husaini Usman, 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Ed.2. Cetakan ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusdi. 2011. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Musanef, 2011. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : PT Gunung Agung
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2013, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Singodimedjo, 2010. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumber lain :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun
2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil
Negara

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2016
tentang Susunan Tugas dan
Fungsi serta Tata Kerja Dinas
Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Bolaang
Mongondow

