



Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

The discipline of civil servants at the Department of Water Resources, Development, and Spatial Planning of North Sumatra Province

Daniel Parluhutan Panjaitan^{*1} , R Sally Marissa Sihombing² 

^{1&2}Ilmu Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, 20154, Medan

*Corresponding Author: sallymarisa@usu.ac.id²

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 5 Mei 2023

Revised : Mei 2023

Accepted : 27 Juni 2023

Available online : 20 September 2023

E-ISSN:

P-ISSN:

How to cite:

Huszka, B. (2020). Metaphors of Anger in Contemporary Bahasa Indonesia: A Preliminary Study. *LingPoet: Journal of Linguistics and Literary Research*, 1(1), 26-30.

Orchid ID;

¹ 

²  0000-0002-7523-9345



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan kata kunci dalam keberhasilan dan efektivitas pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna. Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan ASN, pemerintah telah menerbitkan peraturan tentang kedisiplinan ASN yaitu peraturan pemerintah No 94 tahun 2021. Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang dibawah tanggung jawab Gubernur yang terbagi menjadi 4 bidang yaitu PSJA, PJPA, Cipta Karya, Tata Ruang dan 19 UPT. Kedisiplinan ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara menggunakan peraturan Gubernur No 3 tahun 2021. Masalah kedisiplinan di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ialah masih adanya ASN yang melanggar peraturan, masih ada ASN yang tidak menggunakan waktu dengan efektif, masih ada ASN yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan masih ada ASN yang tidak disiplin dalam Absensi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan memahami kedisiplinan ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini di analisa dengan menggunakan teori kedisiplinan dari Melayu Hasibuan (2010:193). Hasil dari penelitian ini ialah menunjukkan bahwa Kedisiplinan ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ialah Masih banyak ASN yang melanggar peraturan di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara maka ASN harus menaati peraturan untuk meningkatkan tanggung jawab ASN untuk profesionalisme dalam bekerja, ASN harus lebih efektif dalam menggunakan waktu terutama dalam absensi dan kinerja ASN yang dapat diukur dari aplikasi. ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta karya bekerja sesuai dengan bidang dan jabatannya masing-masing dengan Persentasi kinerja ASN tergolong baik yang tidak disiplin hanya 3,3%, Tingkat absensi ASN masih tergolong tidak wajar dikarenakan nilai persentase

<http://doi.org/10.26594/register.v6i1.idarticle>

ketidakdisiplinan ASN 6,7%.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Peraturan Pemerintah, ASN

ABSTRACT

Discipline is the key word in the success and effectiveness of carrying out tasks in an efficient and effective manner. In an effort to improve ASN discipline, the government has issued regulations on ASN discipline, namely government regulation No. 94 of 2021. The Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province is a government agency under the responsibility of the Governor which is divided into 4 fields, namely PSJA, PJPA, Cipta Karya, Spatial Planning and 19 UPT. ASN discipline at the Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning Office of North Sumatra Province uses Governor Regulation No. 3 of 2021. Disciplinary problems at the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province are that there are still civil servants who violate regulations, there are still civil servants who do not use time effectively, there are still civil servants who do not carry out their duties and responsibilities properly and there are still civil servants who undisciplined in attendance. This study uses a qualitative descriptive research method with the aim of research to find out and understand the discipline of ASN in the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning, North Sumatra Province. This research is analyzed using disciplinary theory from Malayu Hasibuan (2010: 193). The results of this study show that the discipline of ASN in the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province is that there are still many ASNs who violate the regulations at the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province, so ASN must obey the regulations to increase responsibility. ASN is responsible for professionalism in work, ASN must be more effective in using time, especially in attendance and ASN performance which can be measured from the application. ASN in the Department of Water Resources and Cipta Karya work in accordance with their respective fields and positions with the percentage of good ASN performance that is not disciplined is only 3.3%, ASN absenteeism is still considered unreasonable due to the percentage value of ASN indiscipline 6.7%.

Keywords: Discipline, government regulations, civil servants

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan kata kunci dalam keberhasilan dan epektifitas pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna. Kedisiplinan merupakan salah satu unsur utama dalam pekerjaan sebagai ASN dan menjadi problem bagi ASN dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Asmani (2009:102), kedisiplinan adalah symbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dankesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya,

maka dari itu kedisiplinan ASN dapat disimpulkan ialah suatu keharusan dan ketaatan kepada peraturan pemerintah sebagai bentuk pegapdian ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kepada Negara.

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan, pemerintah mengatur peraturan pemerintah tentang kedisiplinan pada PP No 94 tahun 2021 yaitu kewajiban, larangan, dan sanksi. Menurut M. Suparno (1992:85), Peraturan disiplin ASN adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh ASN. Hal ini dimaksud untuk mendidik dan membina ASN. Bagi ASN yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan, maka ASN akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Tujuan pemerintah mengeluarkan peraturan tentang disiplin ASN adalah menjamin tata tertib dan kelancaran tugas pokok dan fungsinya sebagai ASN untuk dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan Indonesia.

Dalam meningkatkan kedisiplinan ASN Gubernur Sumatera Utara melakukan sosialisasi terkait tata kelola pemerintahan dengan memperketat sistem e-Absensi. E- absensi dilakukan agar tidak adanya manipulasi data seperti yang dikatan oleh Sabrina. “Apabila ada manipulasi data absen, maka akan kami buat sanksinya tidak akan mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk absen,” <http://badanpenghubung.sumutprov.go.id/2021/02/18/pimpin-rapat-opdgubernur-edy-rahmayadi-kuatkansinergitas-program/>.

Melalui Sumber diatas bahwa, kedisiplinan harus ditingkatkan oleh ASN untuk dapat mencapai tujuan dari instansi. Tetapi Kedisiplinan tidak hanya sebatas absensi tetapi kinerja ASN yang dapat dilihat dari kinerja ASN atau SKP setiap ASN.

Dinas Sumber daya Air Cipta karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang di bawah tanggung jawab Gubernur yang penyelenggaraan menangani soal irigasi terkait sumber daya air seperti pengolahan air baku, pengembangan penelolaan konserfasi sungai atau danau, pembangunan pengelolaan pengendalian banjir dan pengamanan pantai serta pembinaan pengaturan pengembangan sumber daya air.

Terhitung keseluruhan ASN sebanyak 767 ASN dari golongan I/D- IV/B. Sebagaimana disajikan dibawah ini:

Tabel 1 Data ASN Tingkat Golongan di Dinas Sumber daya Air Cipta karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

No.	Golongan	Jumlah ASN
1.	I/D	17 Orang
2.	II/A	12 Orang
3.	II/B	53 Orang
4.	II/C	97 Orang
5.	II/D	207 Orang
6.	III/A	62 Orang
7.	III/B	161 Orang
8.	III/C	87 Orang

9.	III/D	59 Orang
10.	IV/A	8 Orang
11.	IV/B	3 Orang
12.	IV/C	1 Orang
JUMLAH		767 ORANG

Sumber: Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dan Diolah oleh penulis

Dinas Sumber daya Air Cipta karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara terbagi menjadi 4 bidang yaitu PJSA, PJPA, Cipta Karya, Tata Ruang dan 19 UPT yaitu UPT pengelola irigasi, UPT Cipta Karya, UPT PI Asahan Danau Toba, UPT PI Batang Gadis Batang Natal, UPT PI Belawan Padang, UPT PI Kualuh Barumon, UPT PI Lau Renun Lau Biang, UPT PI Nias, UPT PI Sibundpng Batang Toru, UPT PI Wampu Besitang, UPT Cipta karya Lubuk Pakam, UPT Cipta Karya Rantau Parapat, UPT Cipta Karya Siantar, UPT Cipta Karya Sibolga, UPT Cipta Karya Sidempuan, UPT Cipta Karya Gunung Sitoli, dan UPT PI Batang Angkola.

Kewajiban ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ialah wajib menaati segala peraturan yang telah ditetapkan salah satunya ialah peraturan kedisiplinan ASN Peraturan Pemerintah no 94 tahun 2021 dan peraturan Gubernur no 3 tahun 2021 mengenai kriteria ASN dalam absensi dan SKP. Kedisiplinan merupakan suatu kemutlakan bagi ASN sehingga tidak ada lagi alasan bagi ASN yang tidak disiplin. Dari peraturan pemerintah dan peraturan Gubernur peneliti membahas diantaranya ialah

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. ASN di Dinas Sumber Daya Air Cita Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara menaati peraturan pemerintah yang dimana peraturan menetapkan kewajiban ASN untuk dilaksanakan seperti kepatuhan dalam mengikuti rapat, upacara setiap hari senin, upacara hari besar, dan kegiatan resmi.
2. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. ASN di Dinas Sumber Daya Air Cita Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara melaksanakan tugas kedinasan dengan melaporkan hasil kerja harian dengan menginput tugas atau data melalui system online yaitu Karejo.
3. Menaati masuk kerja dan ketentuan jam kerja. ASN di Dinas Sumber Daya Air Cita Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara menaati masuk kerja dan ketentuan setiap hari kerja kedatangan dan kepulangan pada hari Senin- jumat: 06:30-07:30 Wib dan Pulang 16:00 Wib -21:00 WIB yang dilakukan oleh ASN dengan menggunakan system online yaitu aplikasi E-absensi

Kedisiplinan menjadi hal yang harus ditanamkan dalam diri ASN dan tidak boleh diabaikan oleh ASN. Bagi ASN yang tidak taat dan tidak disiplin dalam peraturan maka, ASN dikenakan sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan.

Ketidakdisiplinan ASN di Dinas Sumber daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara di nilai dari tingkat kehadiran dalam pengisian absensi dan mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai ASN atau SKP dari aplikasi Karejo. ASN wajib mendapat nilai kedisiplinan 100% dalam kehadirannya dan kinerjanya, tetapi masih ada ASN yang mendapat nilai dibawah 80% bahkan mendapat nilai 0%. ASN yang tidak disiplin dikenakan sanksi teguran lisan dan pemotongan TTP.

Berdasarkan prapeneliti wawancara kepada Alfian S.T, ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara alasan mengapa adanya ASN yang tingkat absensinya dibawah 80% seperti terlambat dalam e-absensi dan mengerjakan tugas melalui aplikasi Karejo:

“ASN yang bermasalah dalam pengisian absensi dan mengerjakan tugas yaitu dikarenakan gangguan jaringan, kendala saat dijalan seperti bocor ban, macet, habis bensin dan banyak lainnya. Ada juga ASN yang tidak peduli dalam kehadiran, dan mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai ASN.”

Berdasarkan wawancara bahwa terjadinya ketidakdisiplinan ASN salah satunya masalah pribadi ASN dan teknis yang tidak terduga saat menuju ke kantor. Adapun pendapat ASN yang sama saat di wawancara pra penelitian kepada Chairul Syafwan ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. “Banyak ASN yang menggunakan aplikasi Karejo dan E-absensi sampai ratusan ASN di jam yang sama baik kehadiran maupun jam kepulangan, jadi itulah menyebabkan kendala saat menggunakan atau mengisi aplikasi E- absensi. Gangguan menyebabkan perbedaan antara pesan yang diterima oleh penerima (seceiver) dengan pesan yang di kirimkan oleh sumber (source).

Jadi berdasarkan wawancara masalah yang terjadi dan menyebabkan ketidakdisiplinan ASN ialah gangguan jaringan dikarenakan ratusan ASN yang menggunakan aplikasi tersebut, ASN disarankan untuk menggunakan sim card yang memiliki jaringan stabil agar tidak terkendala dalam melakukan e- absensi atau menupload tugas dan tanggung jawabnya melalui aplikasi Karejo. Adapun batasan dari ketidakwajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran (Hasibuan, Malayu SP, 2002:51).

Masalah kedisiplinan yang ditemukan di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ialah ialah masih adanya ASN yang melanggar peraturan, masih ada ASN yang tidak menggunakan waktu dengan efektif, masih ada ASN yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan masih ada ASN yang tidak disiplin dalam Absensi. Berdasarkan pada permasalahan di atas tentang kedisiplinan ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara harus di tingkatkan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Setiap instansi pemerintah pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan sikap disiplin karena disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli: a. Menurut Kasmir (2016:193), disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, dapat mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. b. Menurut Irham Fahmi (2015:75), disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. c. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2012:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2. Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Bastian (2001: 329). Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2006: 78) mengatakan bahwa

kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi di atas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi)

3. Indikator Disiplin Pegawai

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (1983: 72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu Wawancara, observasi dan dokumentasi. proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian atau display data dan kesimpulan atau verifikasi. Hasil reduksi data peneliti berdasarkan teori yang digunakann peneliti yaitu:

1. Menaati Peraturan Instansi: Dokumen Peraturan Gubernur no 3 Tahun 2021 tentang TTP ASN, Data kegiatan ASN mengenai kedisiplinan.
2. Menggunakan waktu dengan efektif: Data Rekapitulasi SKP ASN
3. Mengerjakan Tugas dan tanggung jawab: Data Rekapitulasi E-absensi ASN yang terkena potongan, Data Aplikasi Karejo menjelaskan target waktu kerja, Data kegiatan sosialisai ASN d. Data Tugas Luar ASN
4. Tingkat Absensi: Data rekapitulasi e-absensi yang terlambat, tidak absen pulang, tidak hadir, WFH, dan Tugas Luar ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mematuhi Semua Peraturan Pemerintah

PP No. 94 tahun 2021 merupakan peraturan pemerintah yang mengenai kedisiplinan ASN. Peraturan tersebut wajib ditaati seperti yang dikatakan oleh seorang informan, Bapak Alfian, S.T Staff

umum dan kepegawaian.

“ASN wajib melakukan seluruh peraturan pemerintah dan peraturan Gubernur terutama peraturan dalam mengerjakan tugas/ tanggung jawab dan absensi” Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 ialah Disipin pegawai Negeri Sipil yang terdapat 5 Bab. ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara menaati peraturan pemerintah yang dimana peraturan menetapkan kewajiban ASN untuk dilaksanakan seperti kepatuhan dalam mengikuti rapat, upacara setiap hari senin, upacara hari besar, dan kegiatan resmi.

1. Mengikuti Rapat

Rapat ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dilakukan setiap minggu sekali tergantung kegiatan yang akan dikerjakan dan dipimpin oleh kepala bidang.

2. Apel Setiap Hari Senin

ASN wajib mengikuti Apel setiap hari senin untuk memelihara dan memperkuat rasa kebangsaan ASN. Adapun kegiatan apel setiap hari senin yang di susun dengan jadwal pelaksanaan apel. Kegiatan ini wajib diikuti oleh ASN, jika tidak menghadirinya maka ASN dikenakan sanksi potongan TPP secara otomatis yang jumlahnya lebih besar dari pada hari lainnya. ASN yang tidak menghadiri apel dapat dideteksi dari aplikasi E- absensi pada hari senin.

3. Upacara Hari Kesadaran Nasional

ASN wajib mengikuti upacara hari kesadaran nasional yang dilakukan bertujuan untuk memantapkan kualitas pengabdian dan pelayanan ASN. Kegiatan ini wajib diikuti oleh ASN, jika tidak menghadirinya maka ASN dikenakan sanksi potongan TPP secara otomatis yang jumlahnya lebih besar dari pada hari lainnya. ASN yang tidak menghadiri upacara dapat dideteksi dari aplikasi E-absensi pada hari yang sudah ditentukan.

a. Upacara Hari Besar

ASN wajib mengikuti upacara hari besar nasional sebagai bentuk cinta tanah air. Kegiatan ini juga wajib diikuti oleh ASN, jika tidak menghadirinya atau terlambat maka, ASN dikenakan sanksi potongan TPP secara otomatis yang jumlahnya lebih besar dari pada hari lainnya. ASN yang tidak menghadiri upacara dapat dideteksi dari aplikasi E- absensi pada hari upacara hari besar yang sudah ada

B. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Waktu kerja ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ialah :Senin- kamis : 07:30AM-16:00 PM Jumat : 07:30AM-15:30PM

Waktu efektif bekerja dari pemerintah untuk ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ialah 5 jam perhari. Bagi yang tidak efektif dalam bekerja dapat dilihat kehadirannya yang terdetektis dari aplikasi dan target kerjanya atau SKP yang dilihat dari aplikasi Karejo.

ASN yang terlambat datang dan pulang di jam kerja termasuk ASN yang tidak efektif yang telah terdeteksi oleh system pengabsenan seperti dibawah ini.

Tabel 2 Abensi Terlambat Waktu Kedatangan Dan Kepulangan, Ketidakhadiran, BDR, Dan Tugas

Luar (TL) ASN Di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

No	Hari	Terlambat Waktu Kedatangan	Tidak Absen Pulang	Tidak Hadir	BDR	Tugas Luar (TL)
1	Senin	-	-	-	-	-
	Selasa	86	3	33	191	57
	Rabu	57	7	33	191	69
	Kamis	Libur	Libur	Libur	Libur	Libur
	Jumat	62	7	45	200	47
2	Senin	58	6	23	155	40
	Selasa	75	4	26	201	66
	Rabu	64	4	34	173	89
	Kamis	89	4	33	201	87
	Jumat	83	6	42	179	87
3	Senin	79	6	30	160	39
	Selasa	80	3	29	189	61
	Rabu	92	7	27	187	72
	Kamis	78	7	24	181	77
	Jumat	86	7	51	184	62
4	Senin	59	3	32	142	33
	Selasa	67	2	32	161	104
	Rabu	83	10	29	134	111
	Kamis	65	4	34	163	97
	Jumat	53	6	55	160	100
5	Senin	78	9	34	127	85
	Selasa	64	2	41	139	107
	Rabu	84	10	41	148	116
	Kamis	69	7	45	169	65
Jumlah		1611	124	773	3713	1671

Sumber: Dinas PEMPROVSU

Dari Data di atas, terlampir dalam rekapitulasi. ASN yang tidak disiplin waktu kedatangan dalam sebulan sebanyak 1.611 kali dari 767 ASN, jika dirata-ratakan setiap harinya ASN yang terlambat mencapai 18 orang. ASN yang terlambat disebabkan karenakan gangguan jaringan saat melakukan absensi, lupa mengapsen dan terjadinya kendala saat dijalan seperti bocor ban, kemacetan dan habis bensin.

Hal ini dikarenakan kelalaian ASN dan hal yang tak terduga saat dijalan menuju ke kantor. Bagi ASN yang tidak absen pulang lebih sedikit dibanding yang terlambat, dalam sebulan yang tidak absen pulang mencapai 124 kali dari 767 ASN, jika dirata-ratakan setiap harinya ASN yang tidak absen pulang mencapai 2 orang.

C. Bertanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas

ASN Di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara wajib melakukan tugasnya sesuai dengan Job desc masing-masing ASN. Bagi ASN yang tidak

mengerjakan tugasnya akan dikenakan sanksi dan ASN yang nilai sasaran kerjanya dibawah 80% menjadi tanda ASN yang tidak disiplin. Tugas dan tanggung jawab ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara berbeda-beda sesuai jobdesc atau bidangnya masing-masing. Dibawah ini persentase melalui golongan ASN yang tidak disiplin yang memiliki nilai STP dibawah 80%.

Tabel 4 Golongan Dan Persentase ASN Yang Tidak Disiplin Mengerjakan Tugas/ Tanggung Jawab

No.	Golongan	SKP %
1.	II/D	30.00 %
2.	II/B	64.75 %
3.	II/C	32.00 %
4.	II/D	60.25 %
5.	I/D	52.00 %
6.	III/C	72.25 %
7.	III/B	69.50 %
8.	II/C	70.00 %
9.	II/C	71.00 %
10.	III/A	61.25 %
11.	III/D	65.00 %
12.	III/C	59.00 %
13.	III/D	62.50 %
14.	II/C	22.50 %
15.	III/B	20.00 %
16.	II/D	72.75 %
17.	I/D	20.00 %
18.	II/D	73.50 %
19.	II/D	77.50 %
20.	II/B	0 %
21.	III/B	79.75 %
22.	IV/A	0 %
23.	III/D	0 %
24.	II/C	55.00 %
25.	III/D	70.00 %
26.	II/D	57.14 %
JUMLAH 26 ASN 3,3%		

Sumber: Dinas PEMPROVSU Sumatera Utara

Hasil dari data rekapitulasi golongan dan persentase ASN yang tidak disiplin mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya atau ASN yang mendapat sanksi karena mendapat nilai kedisiplinan mengerjakan tugas dibawah 80% sebanyak 26 orang, jika dirata-ratakan 3,3 % ASN yang tidak disiplin dalam satu bulan. Bagi ASN yang tidak disiplin dengan melanggar peraturan, tidak mengerjakan tugas, tidak mengikuti rapat, tidak melaksanakan perintah tugas sosialisasi atau tugas luar, maka dapat terdeteksi dari aplikasi dengan tidak adanya laporan kerja di aplikasi Karejo.

Maka dari itu, ASN yang tidak mengerjakan tugas akan dikenakan sanksi atau potongan seperti yang dikatakan oleh salah satu informan Alfian S.E Bendahara.

“Pemotongan TPP SKP. sesuai dengan Peraturan Gubernur no 3 tahun 2021 pasal 10 ayat 5, besaran pengurangan sebesar 2,5% setiap harinya dari nilai SKP”

Jadi, saksi ASN tidak mengerjakan SKP ialah potongan tunjangan dengan ketentuan yang sudah diterapkan oleh pemerintah Gubernur.

D. Tingkat Absensi

Kesuksesan terbesar suatu instansi terletak pada kedisiplinan waktu pada ASN. Kedisiplinan ASN dapat diukur salah satunya dari kertertiban dalam kehadiran. Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara mendata kehadiran ASN dari system aplikasi E-absensi. Waktu kerja ASN sudah ditentukan di dalam peraturan pemerintah No 94 Tahun 2021 dan Peraturan Gubernur no 3 tahun 2021 seperti yang dikatakan oleh salah satu informan Bapak Alfian, S.E Bendahara.

“Sesuai peraturan dari gubernur hari kerja senin-jumat masuk jam 07.30, pulang jam 16.00. tapi kalau bulan puasa masuk jam 08:00-15.00”. Dalam melakukan absensi setiap hari kerja ada hal-hal yang harus ditaati dan hal yang tidak boleh dilakukan atau dilarang oleh ASN seperti saat menginput absensi melalui aplikasi e- absensi. Seperti yang dikatakan oleh satu informan Bapak Alfian S.T Staff Umum dan Kepegawaian . “

Harus ASN yang tidak disiplin kehadiran akan mendapat hukuman dengan pemotongan ptk % memakai pakaian dinas yang sudah di tentukan perharinya dengan lengkap memakai atribut wajib ASN, Tidak boleh memanipulasi data, Tidak boleh memakai foto orang atau benda apa saja saat pengabsenan, Tidak boleh memakai masker , Tidak boleh foto dalam mobil, Tidak boleh memakai topi, Tidak boleh memakai jaket Sesuai dengan hasil sosialisasi dan Peraturan gubernur no 3 tahun 2021 Bab V perekaman absensi pasal 12” Selain larangan pada saat menggunakan aplikasi e-absensi, ada juga larangan lainnya seperti menginput data sesuai dengan data diri ASN, baik itu foto, NIP, atau data diri ASN lainnya. Seperti

yang dikatakan salah satu informan Ibu Rayani S.H staff PSJA

“Ada, larangan dalam absensi yaitu menggunakan aplikasi orang lain saat absensi. ASN wajib mengabsen menggunakan data diri dan handphone sendiri”

Jadi dalam melakukan e-absensi ada ketentuan yang harus di lakukan agar data yang tersimpan sah atau valid., seperti yang dibawah ini:

Tabel 4.4 Golongan Dan Persentase ASN Yang Tidak Disiplin Absensi

No.	Golongan	PKP %
1.	II/C	78,25%
2.	II/D	70,50%
3.	II/D	10.00 %
4.	II/B	44.75 %
5.	II/C	12.00 %
6.	III/D	40.25 %
7.	III/B	64.00 %
8.	II/D	77.00 %
9.	I/D	32.00 %
10.	III/B	66.75 %
11.	III/C	52.25 %
12.	III/B	79.00 %
13.	III/B	76.75 %
14.	III/B	78.75 %
15.	III/C	64.25 %
16.	III/B	49.50 %
17.	III/B	72.50 %
18.	II/C	50.00 %
19.	II/C	51.00 %
20.	III/A	41.25 %
21.	II/C	79.00 %
22.	III/D	45.00 %
23.	II/C	67.50 %
24.	III/B	67.25 %
25.	III/C	39.00 %
26.	III/D	42.50 %
27.	II/C	2.50 %
28.	II/D	68.75 %
29.	II/D	70.50 %
30.	II/D	60.75 %
31.	III/B	77.50 %
32.	II/D	0 %
33.	II/D	52.75 %
34.	II/B	75.00 %
35.	I/D	0 %
36.	II/D	53.50 %
37.	II/D	57.50 %
38.	II/C	77.00 %
39.	III/A	69.25 %
40.	III/B	79.50 %
41.	II/C	76.00 %
42.	III/B	63.50 %

43	II/B	47.00 %
44.	III/B	60.00 %
45.	II/B	76.25 %
46.	II/B	0%
47.	III/B	59.75 %
48.	IV/A	0 %
49.	III/D	0 %
50.	II/C	35.00 %
51.	III/A	72.75 %
52.	III/D	50.00 %
Jumlah		
52 ASN ~ 6,7 %		

Sumber: Dinas PEMPROVSU Sumatera Utara dan Diolah oleh penulis

Dari hasil rekapitulasi persentasi ASN yang tidak disiplin dalam absensi atau kehadiran sebanyak 52 orang dengan rata-rata 6,7%. ASN yang paling banyak mendapat nilai dibawah 80% dalam tingkat kehadiran ialah ialah golongan yang cukup tinggi ialah III/B Sebanyak 12 orang. ASN yang tidak melakukan Absensi dikarenakan terjadinya gangguan jaringan, ketidakpedulian ASN atau kurangnya kesadaran ASN dalam melakukan absensi. Seperti yang dikatakan oleh salah satu informan bapak Alfian S.T staff umum dan kepegawaian

“ASN tidak disiplin dalam mengisi absen dikarenakan gangguan jaringan, dan ketidakpeduliannya dalam kehadiran, itu sudah pribadi ASN nya masing-masing”

Menurut Hasibuan, Malayu SP, 2002:51 Adapun batasan dari ketidakwajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7%. Persentase tingkat absensi ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata ruag Provinsi Sumatera Utara melebihi dari batas kewajaran. Maka dari itu ASN harus lebih disiplin dalam tingkat kehadiran sebagai bentuk kedisiplinan dan ketaatan kepada Pemerintah.

SIMPULAN

1. ASN sudah menjalankan kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah tetapi, harus ASN harus lebih ditingkatkan kedisiplinan seperti mengikuti rapat, upacara, ataupun kegiatan resmi sebagai bentuk ketaatan kepada peraturan pemerintah.
2. Masih banyak ASN yang tidak mempergunakan waktu dengan efektif, seperti datang terlambat, dan pulang lebih awal. Hal ini mempengaruhi kinerja atau hasil tugas dari pekerjaan ASN yang sudah ditargetkan oleh pemerintah. Akan tetapi dengan adanya aplikasi, tingkat keefektifan ASN dapat diukur dan akan mendapatkan sanksi jika dilanggar.
3. ASN di Dinas Sumber Daya Air Cipta karya bekerja sesuai dengan bidang dan jabatannya masing-masing. Persentasi kinerja ASN tergolong baik karena ASN yang tidak disiplin dalam tugas dan tanggung jawabnya atau kinerjanya hanya 3,3%.
4. Tingkat absensi ASN masih tergolong tidak wajar

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ach. Mohyi, (Januari 2013), Teori dan Prilaku organisasi membentuk, mengelola, Mendeteksi kepribadian, efektifitas dan mengembangkan organisasi, UMM Press
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Abdullah, Rozali. (1986). Hukum Kepegawaian. Jakarta: CV Rajawali.
- Alfred, R. Lateiner. (1983). Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru
- Anwar, Prabu. Mangkunegara. (1993) Psikologi perusahaan. (Bandung: Trigendakarya,
- Asmani, Jamal Ma'ruf. 2009. Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini. Yogyakarta: DIVA Press
- Bastian, Indra. 2001. Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF., Widodo, J. (2006 : 78-79). Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Jawa Timur: Bayumedia Publishing
- Casio, Wayne, F. 1995. Managing Human Resources: productivity, quality of work Life, and profit. Singapore: McGraw-Hill Internasional Edition
- Drucker, Peter F. Inovasi dan Kewiraswastaan: Praktek & Dasar-Dasar, Jakarta: Erlangga, 1985
- Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Sumatera Utara, Sosialisasi Penyusunan SKP, Medan, 2019
- Ernest J. Mc Cormick. (1985), "Industrial Psychology", New York: Prentice Hall, Inc.
- Fillmore H Stanford, (2017). Human Resource Management Fourteenth Edition Magraw Hill, New York.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Behavior in Organization. Prentice Hall. New Jersey.
- Hadari Nawawi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h. 373
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004)
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT Bumi
- Hasibian, Melayu. Managemen dasar, pengertian dan masalah. Refisi F. d. (Jakarta :Rajawali, 2001)
- Hasibuan, Malayu Sp. 2003. Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personal & Sumber daya Manusia. BPFY-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 1986. Manajemen Edisi 2. BEFE. Yogyakarta
- HB, Sutopo. 2002. Metode penelitian kualitatif . UNS Press, Solo.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada,
- Fahmi, Irham. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta., Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.
- Koontz, Harold, O'Donnel, Cyrill and Weinric Heins. 1980. Management 7 the Edition. Kogakusha, Tokyo: Mc Graw Hill.
- Mangkuprawira, S dan Alda V. Hubels. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. GHALIA INDONESIA. Bogor.
- Moleong Lexy, 2002, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : CV. Remaja, hal 11
- M. Suparno. 1992. Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa. Jakarta ; PT. Pirel Mundia
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pandji, Anoraga. Psikologi Kerja. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992)
- Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021, tentang KeDisiplinan Aparatur Sipil Negara www.bkn.go.id PRI No. 30 Tahun 1980. tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Poerwopoespito, FX. Oerip dan Tatag Utomo. (2000). Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: Grasindo. Rivai,
- Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama,

- Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008a. *Perilaku Organisasi* buku 1 edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti Hasibuan, op. cit., h. 12 T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, (Yogyakarta: PT. BPFPE, 2001), Cet. Ke-17
- Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000)
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, edisi ke 12 buku 1. (Jakarta: Salemba empat, 2008)
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip- prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Skinner, B. F. (2013). *Ilmu pengetahuan dan perilaku manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutarto, Wijono. *Psikologi Industry Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Kencana Prenatal Media Group, 2010)
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, (New York: John Wiley & Son, Inc, 1993)
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara www.bkn.go.id
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian