

**PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI KECAMATAN JABUNG**

Sugiarti¹, Ali Hanafiah²

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Malang

Program Studi S1 Administrasi Publik

Sugiarti

email : sugiartisugiarti384@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of work discipline in improving the performance of Civil Servants (ASN) in Jabung District. Work discipline is a key factor in achieving effective, efficient, and accountable public services. In the context of ASN, work discipline plays an essential role in ensuring tasks are performed on time, in accordance with procedures, and compliant with applicable regulations. Lack of discipline can lead to a decline in service quality, delays in task completion, and reduced public trust in the government. The research employs a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected through questionnaires distributed to ASN in Jabung District to measure their understanding, implementation, and the impact of work discipline on performance. Data analysis was conducted to evaluate the relationship between work discipline and ASN performance indicators, such as task execution effectiveness, work efficiency, and the quality of public services. The results indicate that the implementation of work discipline significantly affects the improvement of ASN performance in Jabung District. Work discipline enhances productivity, motivation, and commitment among ASN in fulfilling their duties. However, several obstacles, including insufficient supervision, limited supporting facilities, and a lack of training, hinder the optimal implementation of work discipline. This study also provides strategic recommendations, such as strengthening supervision, rewarding disciplined ASN, and conducting training to support performance improvement. This research is expected to contribute theoretically to the field of human resource management, particularly regarding work discipline and ASN performance. Furthermore, the findings can serve as practical guidance for government agencies, especially in Jabung District, to enhance ASN work discipline and deliver high-quality public services.

Keywords: Work Discipline, Work Improvement and State Servants

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Jabung. Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Dalam konteks ASN, disiplin kerja berperan penting dalam memastikan pelaksanaan tugas yang tepat waktu, sesuai prosedur, dan berdasarkan peraturan yang berlaku. Kurangnya disiplin kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas layanan, keterlambatan penyelesaian tugas, dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada ASN di Kecamatan Jabung untuk mengukur tingkat pemahaman, pelaksanaan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Analisis data dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara disiplin kerja dan indikator kinerja ASN, seperti efektivitas pelaksanaan tugas, efisiensi kerja, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Jabung. Disiplin kerja mendorong peningkatan produktivitas, motivasi, dan komitmen ASN dalam menjalankan tugasnya. Namun, beberapa faktor penghambat, seperti kurangnya pengawasan, keterbatasan fasilitas pendukung, dan kurangnya pelatihan, memengaruhi implementasi disiplin kerja secara optimal. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategis, seperti peningkatan pengawasan, pemberian penghargaan bagi ASN yang disiplin, serta penyelenggaraan pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja dan kinerja ASN. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan praktis bagi instansi pemerintah, khususnya di Kecamatan Jabung, dalam meningkatkan disiplin kerja ASN untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Peningkatan Kerja dan Aparatur Sipil Negara

1. PENDAHULUAN

Pemerintah bertanggung jawab atas pengelolaan pelayanan publik dan memastikan bahwa setiap individu menerima layanan yang sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Muhadam Labolo, pemerintahan merupakan sistem untuk mencapai tujuan bersama dengan efisiensi dan keterbukaan. Faktor seperti dinamika, struktur organisasi, kecerdasan, dan rasa ingin tahu berperan dalam menilai efektivitas pengelolaan pemerintahan.

Secara bahasa, “pemerintahan” berasal dari kata dasar “perintah” dengan awalan “pe” dan akhiran “an”. “Pemerintah” merujuk pada badan atau organisasi yang mengatur negara, sedangkan “pemerintahan” merupakan penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintahan memiliki wewenang dalam membentuk kebijakan, menerapkan hukum, dan menjalankan peraturan di wilayahnya. Selain itu, pemerintah juga memiliki otoritas penuh dalam menentukan kebijakan dan program bagi masyarakat.

Meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan akuntabel menuntut pemerintah untuk mereformasi birokrasi guna meningkatkan kualitas layanan. Manajemen pelayanan publik yang baik tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga pada hasil yang dirasakan masyarakat. Pelayanan yang berkualitas memperkuat kepercayaan publik,

mendukung stabilitas sosial, dan mendorong pembangunan berkelanjutan. Salah satu faktor utama dalam keberhasilan pemerintahan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), disiplin mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan kepatuhan pada peraturan. Kinerja ASN yang disiplin, seperti di Kecamatan Jabung, sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan publik. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menurunkan kualitas layanan, menyebabkan keterlambatan, dan menurunkan kepuasan masyarakat (Herlina, 2022). Sehingga, disiplin kerja yang baik menjadi landasan penting bagi pemerintahan yang optimal dan produktif.

Disiplin kerja ASN mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pelayanan publik. ASN yang disiplin memiliki motivasi tinggi, menjaga integritas, dan menciptakan lingkungan kerja profesional. Disiplin yang baik meningkatkan produktivitas serta memastikan pelayanan yang tepat waktu dan akurat. Seiring meningkatnya tuntutan terhadap pelayanan publik yang cepat dan berkualitas, keterbukaan dan akuntabilitas menjadi kunci dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (Sahabuddin, 2022).

Kinerja ASN di Kecamatan Jabung dapat diukur melalui efektivitas dalam menjalankan program pemerintah dan pelayanan publik. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja ASN adalah motivasi kerja, keterampilan dan kemampuan SDM, serta lingkungan kerja (Pratama et al., 2022). Disiplin kerja yang baik diharapkan meningkatkan kinerja ASN guna mendukung visi dan misi pemerintah di tingkat kecamatan.

Pemerintah Kabupaten Malang telah menekankan pentingnya disiplin ASN melalui kebijakan dan pelatihan. Langkah-langkah seperti pengawasan ketat, peraturan kehadiran, dan sanksi bagi pelanggaran disiplin (Irmawan, A, 2023) bertujuan menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas ASN di Kecamatan Jabung.

Dari latar belakang masalah di atas yang ditemui di lapangan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Jabung”.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan permasalahan yaitu : Apakah pelaksanaan disiplin kerja dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja ASN di Kecamatan Jabung ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pemerintahan

Pemerintahan merupakan kombinasi antara institusi dan proses dalam mengelola negara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah sebagai lembaga berwenang menjalankan fungsi pemerintahan yang mencakup aspek kelembagaan, kewenangan, metode, wilayah, dan sistem pemerintahan (Hi. Ibrahim & Tjahja Supriyatna, 2019). Pemerintah bertugas mengatur serta melaksanakan kebijakan sesuai tujuan negara, sementara pemerintahan menekankan pada proses pelaksanaan kekuasaan tersebut (Rahman, 2022). Perbedaan ini memperjelas bahwa pemerintahan mencakup fungsi eksekutif, legislatif, dan yudikatif dalam menjaga keteraturan serta kesejahteraan masyarakat (Kusnardi, 2021).

Sebagai suatu sistem, pemerintahan berperan untuk mencapai tujuan bersama (Woodrow Wilson, 2021). Fungsi pemerintahan mencakup pengelolaan badan eksekutif, koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah, serta hubungan dengan masyarakat (Syafie Inu Kencana, 2021). Dengan demikian, pemerintahan bukan hanya struktur yang bersifat statis, tetapi juga proses dinamis yang terus berinteraksi dengan masyarakat guna menciptakan sistem yang adil, sejahtera, dan berkelanjutan.

b. Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara atau ASN merupakan pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan. ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil atau PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK. Pegawai ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menjalankan tugas dalam pemerintahan atau tugas negara lainnya. Dalam pelaksanaannya, ASN memperoleh gaji sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku.

c. Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah elemen penting dalam administrasi negara yang bertujuan memenuhi kebutuhan dasar masyarakat di berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, transportasi, keamanan, dan perbankan. Agar optimal, pelayanan ini harus memperhatikan aksesibilitas, efisiensi, transparansi, dan keadilan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, pelayanan publik mencakup penyediaan barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang diberikan kepada masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan, norma, dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi secara sukarela.

Disiplin tidak hanya sebagai kewajiban formal, tetapi juga mencerminkan pemahaman akan pentingnya keteraturan dan kepatuhan dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi berperan dalam menetapkan aturan disiplin dengan melibatkan manajemen, serikat pekerja, dan dinas tenaga kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Selain itu, disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi yang memberikan penguatan positif jika ditaati dan penguatan negatif jika dilanggar. Dengan penerapan disiplin yang efektif, individu lebih termotivasi untuk bekerja optimal dan bertanggung jawab, sehingga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

e. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan dan mencerminkan pencapaian karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Menurut Armstrong, kinerja berhubungan dengan hasil kerja yang dievaluasi untuk menilai perkembangan perusahaan. Gilbert mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian nyata dari tugas dan fungsi yang diemban, yang dapat diukur melalui output dan aktivitas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, Saripuddin dan Handayani menyatakan bahwa kinerja adalah serangkaian aktivitas yang memanfaatkan kemampuan individu untuk

mencapai hasil yang diharapkan. Secara keseluruhan, kinerja mencerminkan prestasi individu atau kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi, kompetensi, dan persepsi terhadap peran masing-masing.

f. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Kinerja dalam organisasi bergantung pada kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan serta harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika yang berlaku (Prawirosentosa dalam Sutrisno, 2015). Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, yang mencerminkan kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial (Hasibuan, 2016). Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, meningkatkan semangat dan motivasi kerja, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian Rahayu (2012) menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, sementara rendahnya disiplin dapat menurunkan kinerja. Hal ini diperkuat oleh Pitria (2017), yang menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan kinerja karyawan,

sedangkan kurangnya disiplin berdampak negatif terhadap produktivitas (Simanjuntak, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif eksplanatori. Seperti yang dijelaskan oleh John W. Creswell dalam bukunya yang berjudul *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods*, metode ini sangat relevan dalam penelitian yang mengkaji hubungan antara variabel – variabel seperti disiplin kerja dan kinerja ASN di Kecamatan Jabung. Lokasi penelitian ini berada di Kantor Kecamatan Jabung yang ada di Kabupaten Malang. Adapun fokus penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja

Diukur melalui beberapa indikator, seperti kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang ada.

2. Kinerja ASN

Berdasarkan indikator produktivitas kerja, mutu hasil kerja, dan penyelesaian tugas.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : kuisisioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan dibantu statistik deskriptif. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan secara rinci tingkat disiplin kerja dan kinerja ASN di Kecamatan Jabung.

4. HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik pegawai di Kantor Kecamatan Jabung serta hubungannya dengan disiplin kerja dan kinerja, dilakukan analisis terhadap data responden. Berikut ini merupakan hasil penelitian yang mencakup komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jabatan yang diemban.

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Jabung berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 12 orang atau 80% dari total responden, sementara pegawai perempuan berjumlah 3 orang atau 20%. Komposisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan di kantor tersebut memiliki tuntutan kerja yang tinggi, baik dari segi fisik maupun mental, sehingga diperlukan ketelitian dan pemikiran yang matang dalam menjalankan tugas. Selain itu, distribusi usia pegawai menunjukkan sebagian besar responden berusia antara 36 hingga 45 tahun, yaitu sebanyak 40%, diikuti oleh pegawai berusia 25 hingga 35 tahun sebesar 33,33%. Usia ini merupakan kategori usia produktif yang umumnya memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas serta telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mendukung efektivitas pekerjaan.

Dari segi jabatan, pegawai yang menduduki posisi strategis, seperti Kepala Camat dan Sekretaris Camat, cenderung memiliki

pengalaman kerja yang lebih lama, sementara staf atau OP Dukcapil lebih banyak diisi oleh pegawai usia produktif yang mendukung operasional harian kantor. Keseluruhan pegawai, baik yang berada di jabatan strategis maupun staf, dituntut untuk bekerja dengan tingkat kedisiplinan tinggi guna memastikan pelayanan publik berjalan optimal. Dengan adanya sistem kerja yang terstruktur dan pembagian tugas yang jelas, disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Jabung, sehingga mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Penerapan disiplin kerja di Kecamatan Jabung memberikan dampak positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan meningkatkan profesionalisme, ketertiban, dan efektivitas kerja. Pemahaman yang baik terhadap aturan disiplin kerja menjadi pondasi utama dalam menciptakan budaya kerja yang optimal, memungkinkan ASN untuk lebih fokus dalam menjalankan tugas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas pengawasan juga menjadi faktor penting dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan, sehingga perlu ditingkatkan melalui mekanisme yang lebih komprehensif. Selain itu, disiplin kerja

yang diterapkan secara konsisten berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Pelatihan dan sosialisasi disiplin kerja berperan dalam memperkuat pemahaman serta keterampilan ASN, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik juga berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan citra positif organisasi di mata publik.

Penerapan Disiplin Kerja Berdasarkan Tujuan Meningkatnya Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Jabung

Penerapan disiplin kerja yang baik di Kecamatan Jabung berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Disiplin yang tinggi membantu pegawai lebih fokus, efisien, dan terorganisir dalam menjalankan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pelatihan dan sosialisasi disiplin kerja juga berkontribusi dalam memberikan wawasan serta keterampilan yang relevan bagi ASN. Selain itu, disiplin kerja yang efektif mendorong pencapaian target organisasi, meningkatkan efisiensi kerja, dan mengurangi pemborosan waktu serta sumber daya. Penerapan disiplin yang konsisten juga berdampak positif pada

kualitas pelayanan publik, menciptakan kepercayaan masyarakat, serta memperkuat citra pemerintah. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi elemen kunci dalam mewujudkan kinerja ASN yang optimal dan pelayanan yang berkualitas.

Inovasi Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Penerapan disiplin kerja yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Disiplin kerja membantu ASN mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi, serta memastikan penyelesaian tugas tepat waktu. Kepatuhan terhadap aturan dan arahan pimpinan menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan bertanggung jawab. Selain itu, budaya kekeluargaan dan komunikasi terbuka antarpegawai dapat mempererat hubungan kerja, meningkatkan semangat, serta mendorong kreativitas dalam menyelesaikan hambatan. Evaluasi dan kritik membangun juga berperan dalam memperbaiki kinerja ASN secara berkelanjutan. Disiplin waktu yang tinggi mencerminkan profesionalisme ASN, membantu kelancaran pekerjaan, dan memastikan target organisasi tercapai dengan lebih baik. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten berkontribusi besar dalam meningkatkan

kualitas pelayanan publik dan efektivitas kerja ASN.

Faktor Yang Menghambat Jalannya Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Jabung

Implementasi disiplin kerja di Kantor Kecamatan Jabung menghadapi beberapa kendala, meskipun sebagian besar pegawai telah menerapkan ketepatan waktu dengan baik. Ketepatan waktu menjadi indikator awal keberhasilan disiplin kerja, yang berkontribusi pada produktivitas pegawai. Untuk menegakkan kedisiplinan, pemberian sanksi bagi pelanggar aturan dianggap penting agar pegawai lebih patuh terhadap regulasi yang berlaku.

Namun, kendala utama dalam penerapan disiplin kerja berasal dari faktor internal individu, seperti masalah pribadi, kejenuhan akibat rutinitas yang monoton, rendahnya motivasi, serta kurangnya pemahaman tentang tanggung jawab sebagai ASN. Motivasi yang rendah dan minimnya apresiasi terhadap kerja juga berdampak pada disiplin dan kinerja pegawai.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, sistem manajemen yang baik, serta penghargaan terhadap prestasi kerja dapat membantu mengatasi kendala tersebut. Dengan sistem kerja yang fleksibel dan mendukung,

pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin.

Untuk mengatasi hambatan dalam disiplin kerja, diperlukan langkah-langkah seperti pelatihan manajemen waktu, pengembangan sistem kerja yang lebih baik, serta program motivasi bagi pegawai. Dengan penerapan strategi yang tepat, disiplin kerja dapat lebih optimal dan meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Jabung.

Cara Mengatasi Hambatan Dalam Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Jabung

Penerapan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Jabung menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan solusi strategis. Salah satu langkah efektif adalah pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan, yang berfungsi sebagai pengingat dan pencegahan agar disiplin tetap terjaga.

Selain itu, kepatuhan terhadap aturan dan arahan pimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien. Pengelolaan diri yang baik, seperti menjaga motivasi dan menghindari penundaan, juga membantu pegawai tetap produktif dan konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pendekatan kekeluargaan di tempat kerja, seperti kegiatan bersama dan komunikasi terbuka, dapat meningkatkan kerja sama

serta mengurangi stres. Evaluasi dan kritik konstruktif juga berperan dalam perbaikan berkelanjutan, membantu pegawai memahami area yang perlu ditingkatkan.

Disiplin waktu menjadi faktor krusial dalam menjaga kelancaran pekerjaan. Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas meningkatkan efisiensi serta kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kombinasi antara upaya individu dan lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan untuk mengatasi hambatan dalam disiplin kerja.

Dengan adanya kesadaran dan komitmen bersama, penerapan disiplin kerja dapat berjalan lebih efektif, sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan Jabung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Jabung, dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan disiplin kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam mendorong peningkatan kinerja ASN. Disiplin kinerja yang baik berpengaruh langsung terhadap produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN kepada masyarakat.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah mampu mematuhi ketentuan jam kerja dengan tepat waktu, yang mencerminkan adanya kesadaran dalam menjalankan disiplin kerja.

3. Namun terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi dalam penerapan disiplin kerja, diantaranya adalah faktor pribadi, kejenuhan dalam rutinitas kerja, rendahnya motivasi diri, dan kurangnya pemahaman mengenai tanggung jawab sebagai ASN. Kendala – kendala ini dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga perlu adanya upaya untuk mengatasinya.

4. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pendekatan yang efektif harus melibatkan baik individu maupun tim. Kepatuhan terhadap aturan dan arahan pimpinan, pengelolaan diri yang baik, komunikasi yang terbuka, serta keterbukaan terhadap evaluasi dan kritik merupakan beberapa langkah yang dapat meningkatkan disiplin kerja di lingkungan kantor Kecamatan Jabung. Selain itu, pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja juga dianggap penting sebagai langkah penegakan aturan yang dapat mendorong ASN untuk menjaga kedisiplinan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Jabung, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan :

1. Diperlukan program sosialisasi dan pelatihan rutin mengenai pentingnya disiplin kerja bagi ASN, untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang peran ASN dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik.
2. Untuk mengatasi kendala terkait rendahnya motivasi, disarankan agar terdapat program pengembangan diri dan penghargaan bagi ASN yang memiliki kinerja dan kedisiplinan tinggi.
3. Penerapan sistem pengawasan yang lebih efektif dan terintegrasi diharapkan dapat memantau kedisiplinan ASN secara lebih objektif, serta memberikan tindak lanjut yang sesuai terhadap pelanggaran disiplin.
4. Diperlukan peningkatan komunikasi internal antara atasan dan bawahan melalui pertemuan rutin atau diskusi untuk mempererat hubungan antarpegawai, serta mempermudah penyampaian masalah yang dihadapi.
5. Sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja harus diberikan secara konsisten dan adil, tanpa ada diskriminasi, untuk

mendorong ASN lainnya agar lebih disiplin dalam menjalankan tugas.

6. Menerapkan sistem kerja secara efisien, adaptif, serta mendukung keseimbangan antara tugas dan kehidupan pribadi dapat membantu ASN dalam menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih optimal dan kondusif.
7. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting untuk mendukung kedisiplinan ASN. Oleh karena itu, perlu diupayakan penciptaan suasana kerja yang positif, dengan memberikan fasilitas yang memadai dan ruang untuk pengembangan potensi pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Dara, A.Y., 2021. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Tahun 2019.
- Dwi, A., 2023. Pengertian dan Prinsip-Prinsip Pada Manajemen Pelayanan Publik. URL <https://pascasarjana.umsu.ac.id/pengertian-dan-prinsip-prinsip-pada-manajemen-pelayanan-publik/>
- Entjaurau, J.A., Sumampow, I., Undap, G., 2021. Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Melaksanakan Protokol Kesehatan Covid-19 Di Kecamatan Pineleng.
- Erciliana, 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil

- Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.
- Gischa, S., 2023. Pengertian Kinerja Menurut Ahli. URL <https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/14/120000969/pengertian-kinerja-menurut-ahli?page=all>
- Guru Pendidikan, 2021. Pengertian Pemerintahan Menurut Para Ahli. Pengertian Pemerintah. Menurut Para Ahli. URL https://seputarilmu.com/2021/01/pengertian-pemerintahan-menurut-para-ahli.html#27_Affan
- Herlina, D., 2022. Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya 2.
- Irmawan, A, 2023. Kebijakan Disiplin dan Kode Etik Pegawai dalam rangka mewujudkan Wakatobi Sentosa. J. Adm. Publik 19, 50–84. <https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.133>
- Kumparan.com, 2023. Pengertian Pelayanan dan Perannya dalam berbagai Bidang. Pengertian Pelayanan Dan Perannya Dalam Berbagai Bid. URL <https://kumparan.com/pengertian-dan-istilah/pengertian-pelayanan-dan-perannya-dalam-berbagai-bidang-21BiYwSgL49/4>
- Marjuni, S., 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi. Chakti Pustaka Indonesia.
- Pandipa, A.K.H., 2018. Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso.
- Paraeng, J.W., Sambiran, S., Monintja, D.K., 2021. Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintahan Kabupaten Sangihe (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe).
- Pratama, C., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu.
- Pratama, T.H., Purba, A., Kusmanto, H., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam. J. Educ. Hum. Soc. Sci. JEHS 5, 1325–1333. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1411>
- Prihatma, G.T., 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Tambahan Layanan terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Jasa Kapal penyebrangan PT. Trisakti Lautan Mas di Bakauheni 10.
- Raharjo, M.M., 2021. Manajemen Pelayanan Publik. Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Rahman, K., n.d. Ilmu Pemerintahan & Tinjauan Dari Landasan Berfikir Filsafat Ilmu.

- Sahabuddin, 2022. Pengaruh Penerapan Kedisiplinan Dalam Upaya Meningkatkan Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. *J. Adm. Publik* 18, 127–142.
<https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.87>
- Santika, I.G.P.N.A., 2015. Hubungan Indeks Massa Tubuh (Imt) Dan Umur Terhadap Daya Tahan Umum (Kardiovaskuler) Mahasiswa Putra Semester Ii Kelas A Fakultas Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan Ikip Pgri Bali Tahun 2014.
- Sari, H.D., 2022. Asas dan Fungsi Pemerintahan: Implementasi Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) serta Fungsi Pemerintahan dalam Pelayanan Publik.
- Simanjuntak, R., 2018. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Pt. Salam Pacific Indonesia Lines (Spil) Cabang Medan.
- Suryadi, E., Yunus, N., Ramadhan, A.T., n.d. Perbedaan Penggunaan Kosakata Dalam Memaknai Objek Ditinjau Dari Stereotip Gender (Studi Pada Mahasiswa Universitas Tridianti Palembang).
- Thabroni, G., 2022. Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Ciri, Fungsi, Faktor, Indikator & Pendekatan. URL <https://serupa.id/disiplin-kerja-pengertian-jenis-ciri-fungsi-faktor-indikator-pendekatan/>