

Employee Discipline Development Strategy (Study At The Head Office Of Lhoksukon District, North Aceh Regency)

Nurzamli¹, Maisyuri²

¹*Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional, Ilmu Administrasi Negara
e-mail: nurzamlizamli@gmail.com*

²*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lhokseumawe, Ekonomi Pembangunan
e-mail: maisyurimaisyuri@gmail.com*

Abstract

According to Law No. 43 of 1999 in article 26 states that "every Civil Servant is obliged to obey all applicable laws and regulations and carry out the official duties entrusted to him with full dedication, awareness and responsibility. The problem studied in this study is how the Strategy for Coaching Employee Discipline at the Lhoksukon Subdistrict Office, North Aceh Regency and to determine the level of employee discipline at the Cot Girek Subdistrict Office, North Aceh Regency. This study uses a qualitative approach with a descriptive style by using techniques to obtain data through observation, interviews, and documentation. The results showed that the Strategy for Coaching Employee Discipline at the District Office of Lhoksukon, North Aceh Regency, namely by evaluating employee work targets, holding coaching for all staff and employees every month, and not signing SKP (employee work targets) which are performance targets. what employees must achieve. The level of discipline of employees at the Lhoksukon sub-district office generally has the highest level of discipline with a low level of discipline as many as 48.89% (10 respondents), 40% of employees (8 respondents) have a high level of discipline and others 11.11% (4 respondents) have a moderate level of discipline, this happens because of intentional factors such as often being late, often absent, often not coming home yet, not wearing uniforms and neglecting superior instructions and unintentional factors such as accidents.

Keywords: *Strategy, Coaching, Discipline, ASN*

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi setiap instansi pemerintah maupun swasta mempunyai keinginan dalam melaukukan kemajuan dan pencapaian hasil yang maksimal dalam segala bidang. Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal yang penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan. Disiplin merupakan salah satu bentuk ketaatan terhadap aturan, berbentuk tulisan maupun yang tidak berbentuk tulisan yang telah diterapkan. Penerapan disiplin dalam bekerja pada prinsipnya selalu diharapkan agar menjadi kewajiban bagi seluruh anggota yang ada disebuah organisasi, sebab ketika sudah tertanam sikap disiplin dari para pekerjanya, suatu organisasi akan beroperasi dengan baik serta mudah mencapai tujuannya.

Untuk itu agar kiranya disiplin harus benar-benar dilaksanakan, baik dalam pengembangan diri, disiplin dalam mengelola waktu, kita harus disiplin dalam meningkatkan kemampuan kita dibidang pekerjaan yang kita jalani. Dalam organisasi, peran pemimpin untuk menegakkan disiplin pegawai adalah salah satu kunci untuk membuat organisasi tersebut berhasil.

Kedisiplinan menurut Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999, yaitu bagaimana seorang Pegawai Negeri Sipil itu harus taat kepada hukum yang telah diatur, baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Dan untuk melaksanakannya dalam suatu organisasi diperlukan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mana didalam salah satu pasalnya menyebutkan untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara yang bekerja secara profesional, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki sifat kejujuran dan adil, yang diselenggarakan melalui program- program pembinaan pegawai dengan menggunakan sistem keberhasilan/prestasi kerja dan jenjang karir dengan menitik beratkan pada indikator keberhasilan kinerja.

Untuk itu kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di era reformasi seperti sekarang ini mendapat sorotan tajam dari masyarakat sehingga banyaknya keluhan masyarakat yang berhubungan dengan disiplin kerja Pegawai sering muncul kepermukaan. Untuk mengatasi hal tersebut Pemerintah telah mengeluarkan peraturan yang berhubungan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil, seperti tertuang

dalam undang-undang kepegawaian No. 43 Tahun 1999 bahwa : "dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka untuk menjaga tata tertib dan kelancaran tugas diadakan peraturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil".

Kepemimpinan dalam suatu organisasi berkaitan langsung dengan kedisiplinan aparatur pemerintah, dan menjadi suatu tantangan besar yang dihadapi Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Camat Kecamatan Lhoksukon. Observasi awal pada saat ini Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Camat Kecamatan Lhoksukon adalah rendahnya sumber daya manusia, rendahnya disiplin kerja dan rendahnya semangat dan motivasi kerja. Hal ini memiliki dampak negatif terhadap kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara dan kinerja organisasi kantor camat itu sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah : untuk memahami dan mendeskripsikan Strategi Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara dan untuk memahami dan mengetahui tingkat Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara yang masih rendah.

Manfaat penelitian dapat memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dipemerintahan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang Ilmu Administrasi Negara.

2. Kajian Pustaka

Penelitian Terdahulu Yang berhubungan Dengan Penelitian Sekarang ;

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti et al, 2018) Hasil penelitiannya adalah *This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance. The subject of this research is employees of PT. Telecommunication Indonesia, Tbk DKI Jakarta. This research was conducted on 145 respondents by using quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. Data were collected directly from the respondents by using research instrument SPSS Version 23. The results of this study show that the employee has a significant effect on Employee Performance of PT. Telecommunication Indonesia, Tbk DKI Jakarta.*

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Dul et al, 2012). Hasil penelitiannya adalah *Human factors/ergonomics (HFE) has great potential to contribute to the design of all kinds of systems with people (work systems, product/service systems), but faces challenges in the readiness of its market and in the supply of high-quality applications. HFE has a unique combination of three fundamental characteristics: (1) it takes a systems approach (2) it is design driven and (3) it focuses on two closely related outcomes: performance and well-being. In order to contribute to future system design, HFE must demonstrate its value more successfully to the main stakeholders of system design. HFE already has a strong value proposition (mainly well-being) and interactivity with the stakeholder group of 'system actors' (employees and product/service users). However, the value proposition (mainly performance) and relationships with the stakeholder groups of 'system experts' (experts from technical and social sciences involved in system design), and 'system decision makers' (managers and other decision makers involved in system design, purchase, implementation and use), who have a strong power to influence system design, need to be developed. Therefore, the first main strategic direction is to strengthen the demand for high-quality HFE by increasing awareness among powerful stakeholders of the value of high-quality HFE by communicating with stakeholders, by building partnerships and by educating stakeholders. The second main strategic direction is to strengthen the application of high-quality HFE by promoting the education of HFE specialists, by ensuring high-quality standards of HFE applications and HFE specialists, and by promoting HFE research excellence at universities and other organisations. This strategy requires cooperation between the HFE community at large, consisting of the International Ergonomics Association (IEA), local (national and regional) HFE societies, and HFE specialists. We propose a joint world-wide HFE development plan, in which the IEA takes a leadership role.*

Menurut (Sonnenstuhl & Trice, 2018) Strategi merupakan rencana yang disatukan dan terintegrasi, menghubungkan keunggulan strategi organisasi dan dicapai dengan metode pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Strategi dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada diorganisasi

dengan semaksimal mungkin walau dilingkungan yang berubah. Menyampaikan strategi sebagai penempatan dalam misi suatu organisasi, menetapkan sasaran organisasi dengan memperhatikan kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat sehingga tujuan dan sasaran utama dari organisasi akan tercapai

Disiplin kerja dapat timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah. Sehubungan dengan hal ini, (George, 2010). Menurut (Siagin,2017) kata disiplin itu berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat perannya dalam hubungannya dengan disiplin.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan corak deskriptif analisis, merupakan suatu pendekatan yang berusaha menafsirkan makna suatu peristiwa sebagai interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu. Maksud menggunakan pendekatan kualitatif yaitu bertujuan untuk mengetahui atau memahami gambaran yang luas tentang Strategi Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara yaitu penulis mengumpulkan data penelitian kemudian menguraikan secara rinci untuk mengetahui permasalahan penelitian dan mencari penyelesaiannya. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Adapun waktu untuk penelitian ini dilaksanakan awal bulan Februari dan berakhir pada bulan Oktober tahun 2021.

Informan penelitian dalam penelitian ini seperti Camat Kec. Lhoksukon, Kasi Trantrib, Kasi Pemerintahan, Apataur Sipil Negeri, Pengamat Pemerintahan dan Tokoh Lhoksukon. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi yang dilakukan secara partisipatif yaitu peneliti dapat langsung merasakan fonomema social yang terjadi di tengah-tengah masyarakat dan wawancara yang digunakan secara terstruktur yaitu peneliti telah menyiapkan pedoman wawancara, agar maksud yang diinginkan dari hasil penelitian ini tercapai dan terarah. Teknik analisis data yang menurut (Barlian, 2018) digunakan langkah-langkah melalui empat tahapan yaitu koleksi data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

4. Hasil dan Pembahasan

1. Strategi Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Cot Girek Kabupaten Aceh Utara

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya, Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk ketaatan terhadap aturan, berbentuk tulisan maupun yang tidak berbentuk tulisan yang telah diterapkan. Sehubungan dengan Strategi Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Cot Girek seperti yang diungkapkan oleh Maksu, M.A.P selaku Camat Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara mengatakan bahwa :

"Salah satu strategi yang akan dilakukan untuk pembinaan disiplin pegawai yaitu dengan cara melakukan evaluasi target kerja pegawai, diadakannya pembinaan kepada seluruh staf dan pegawai setiap bulannya, dan tiap tahun ada SKP (sasaran kerja pegawai) yang merupakan sebagai target kinerja yang harus dicapai pegawai untuk penilaian SKP nya apabila pegawai yang tidak menaati disiplin kerja maka SKP tidak akan ditanda tangani. Hal ini diharapkan agar tidak mengalami penurunan kedisiplinannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Dan Setiap pegawai diwajibkan untuk menaati peraturan yang berlaku di Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara mengenai peraturan yang harus ditaati mengenai ketentuan jam kerja(jammasukataujamkerja),melaksanakan tugas kedinasan (tugas pokok yang sudah dilimpahkan), memberikan pelayanan administrasi dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat."(Wawancara, 02 Juli2021).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka strategi pembinaan disiplin pegawai terhadap pegawai yang tidak mentaati peraturan disiplin kerja yaitu dengan cara melakukan evaluasi target kerja pegawai, diadakannya pembinaan kepada seluruh staf dan pegawai setiap bulannya, dan tiap tahun ada SKP (sasaran kerja pegawai) yang merupakan sebagai target kinerja yang harus dicapai pegawai. Hal ini dilakukan supaya dapat meningkatkan disiplin pegawai.

Dalam hal yang sama juga dikemukakan oleh M. Nazir, S.Sos,M.A.P, selaku Sekcam Kecamatan Cot Girek Mengemukakan bahwa:

“Bentuk strategi dalam pembinaan disiplin kerja pegawai ini memang harus dilaksanakan demi untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawainya, bentuk pelanggaran yang pernah dilakukan para pegawai mengenai jam kerja atau jam pulang kerja merupakan bentuk peraturan yang sering dilanggar oleh sebagian besar pegawai. Sedangkan sebagian kecilnya pegawai pernah melanggar peraturan mengenai penggunaan waktu kerja kurang efektif, sehingga sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.”(Wawancara, 02 Juli2021).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dengan dilaksankannya strategi pembinaan disiplin ini diharapkan seluruh pegawai bisa mentaati peraturan yang telah ditetapkan mengenai disiplin kerja, disamping kesadaran dari diri pegawai itu sendiri selaku bawahan, juga tidak terlepas dari faktor keteladanan dalam pengabdian, kesetiaan dan kejujuran, dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan informan diatas maka Strategi Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Cot Girek Kabupaten Aceh Utara yaitu dengan melakukan evaluasi target kerja pegawai, diadakannya pembinaan dan bimbingan kepada seluruh staf dan pegawai setiap bulannya, dan tiap tahun ada SKP (sasaran kerja pegawai) yang merupakan sebagai target kinerja yang harus dicapai pegawai untuk penilaian SKP nya jika tidak mentaati peraturan maka SKP tidak akan ditanda tangani, serta memberikan bimbingan, pengarahan serta motivasi terhadap pegawai, bentuk bimbingan yang pernah diberikan melalui pendidikan dan latihan terutama mengenai pemahaman terhadap peraturan pemerintah No.30 Tahun 1980, tentang kewajiban pegawai negeri sipil dan larangan serta sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan tersebut seperti ketaatan terhadap jam kerja, memakai pakaian seragam sesuai dengan hari yang sudah ditentukan mentaati setiap perintah dari atasan dan lain-lain.

2. Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara

Pada dasarnya pengukuran Tingkat Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Cot Girek Kabupaten Aceh Utara dapat diukur dengan cara wawancara kepada 22 responden dan dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil

No	Klasifikasi Tingkat Kedisiplinan PNS	f	%
1	Rendah	10	48,8
2	Sedang	4	11,1
3	Tinggi	8	40
Jumlah		22	100

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Pegawai Negeri Sipil bila ditinjau dari disiplin waktu, patuh pada tata tertib ketentuan kerja dan pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 2. Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari disiplin waktu, patuh pada tata tertib ketentuan kerja, pelaksanaan pekerjaan

No	Kriteria	F	%	Klasifikasi
1	Disiplin waktu	10	48,9	Rendah
2	Patuh tata tertib ketentuan kerja	10	48,9	Rendah
3	Pelaksanaan pekerjaan	10	48,9	Rendah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara bila ditinjau dari disiplin waktu mempunyai tingkatan rendah yaitu 48,89% (10 responden), Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari patuh pada tata tertib ketentuan kerja yaitu

48,89% (10 responden) mempunyai tingkatan rendah dan Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari pelaksanaan pekerjaan yaitu 48,89% (10 responden) mempunyai tingkatan rendah. Dalam suatu organisasi disiplin kerja merupakan tujuan tertentu atau sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah, etika norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Tanpa dukungan disiplin pekerja yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan. Indikator dari disiplin kerja disini adalah disiplin waktu, patuh pada tata tertib ketentuan kerja dan pelaksanaan kerjapekerjaan.

Pembahasan

1. Strategi Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Cot Girek Kabupaten Aceh Utara

Strategi merupakan bentuk rencana terarah, guna mewujudkan hasil yang maksimal adalah wujud rencana yang terarah untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dalam hal ini strategi dapat dijadikan sebagai suatu rencana atau cara untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi organisasi tidak hanya memilih kombinasi yang terbaik, namun juga sebagai koordinator seluruh elemen untuk melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, strategi menjadi peran penting dalam kegiatan organisasi untuk memperoleh pengakuan posisi yang kuat dalam bidang kerja organisasi tersebut. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan organisasi tersebut memiliki pengetahuan serta pengalaman yang baik ketika melakukan proses pekerjaannya guna pemenuhan layanan kebutuhan dan keinginan pelanggannya dalam wilayah kerja organisasi tersebut.

Dari keterangan diatas dapat kita simpulkan bahwa strategi adalah suatu sasaran yang dilaksanakan serta digunakan guna untuk mencapai tujuan dan rencana suatu organisasi. Dalam kegiatannya, strategi tidak dapat hanya diartikan sebagai suatu rencana, namun strategi bukanlah sekedar suatu rencana, namun strategi adalah rencana yang menyatukan. Dengan artian bahwa strategi dalam pelaksanaannya mengikat seluruh bagian kerja dalam organisasi tersebut, sehingga strategi menjadi aspek penting dalam organisasi, dan kegiatan strategi haruslah memiliki kepaduan dan kesesuaian antara satu sama lain dalam bagian kerja suatu organisasi.

Dengan demikian dalam menentukan strategi harus benar-benar membutuhkan komitmen dari seluruh elemen yang ada diorganisasi, yang mana seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi ikut serta dalam mewujudkan organisasi yang maju. Kenyataannya, dalam menyusun kerangka dan teknik disuatu organisasi merupakan rumusan strategi yang sebelumnya direncanakan, untuk itu sejumlah informasi yang berkaitan dengan strategi yang telah direncanakan tersebut harus dikerjakan agar organisasi dapat berkembang dengan resiko yang kecil, dikarenakan manajemen strategi adalah rangkaian keputusan serta tindakan manajerial sebagai penentu kinerja organisasi atau instansi dalam jangka waktu panjang, yang antara lain meliputi pengamatan lingkungan, strategi atau disebut dengan perencanaan strategi jangka panjang, implementasi strategi dan analisa evaluasi diiringi dengan pengendalian.

Dalam upaya meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat K Kabupaten Aceh Utara ini maka strategi yang akan dilakukan yaitu :

- a. Dengan melakukan evaluasi target kerja pegawai merupakan satu cara tepat agar bisa mendapatkan *feedback* (tanggapan atau respon) dari hasil kinerja para pegawai, yang bertujuan untuk melihat sisi mana saja yang sebaiknya diperbaiki dari masing-masing pegawai. Dengan penilaian ini maka dari pihak pegawai itu sendiri bisa mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari.
- b. Diadakannya tiap tahun penilaian kinerja pegawai atau SKP (sasaran kerja pegawai) yang merupakan sebagai target kinerja yang harus dicapai pegawai untuk penilaian SKP yang terdiri atas perencanaan kerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- c. Diadakannya pengarahan dan bimbingan kepada seluruh staf dan pegawai setiap bulannya yang bertujuan untuk memberikan atau menimbulkan kesadaran para pegawai dalam mentaati peraturan disiplin yang telah diatur oleh Undang-undang yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai.

Dengan demikian pelaksanaan pembinaan dari atasan kepada bawahan tidak hanya berdasarkan

pemberian bimbingan semata-mata, namun yang perlu jadi perhatian adalah adanya kesadaran dan keinsyafan dari pegawai itu sendiri terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan, meskipun bukan berarti kesadaran merupakan satu-satunya faktor pokok dalam menegakkan disiplin.

2. Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Cot Girek Kabupaten Aceh Utara

Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil paling banyak Pegawai dengan tingkat kedisiplinan rendah yaitu sebanyak 48,89% (10 responden), 40% pegawai (8 responden) mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi dan yang lainnya 11,11 % (4 responden) mempunyai tingkat disiplin sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kerja, masih terjadi hari-hari dimana tidak seluruh pegawai hadir semua, juga masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugasnya tepat pada waktunya ini terjadi karena faktor disengaja dan faktor tidak disengaja oleh pegawai tersebut. Semua ini adalah bukti bahwa Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara belum dapat menerapkan kedisiplinan dilingkungan kerjanya.

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku yang sudah ditetapkan pemerintah yaitu setiap pegawai wajib mentaati jam kerja, jam kerja mulai dari pukul 07.00-16.00 Wib dari hari senin sampai dengan hari kamis dan untuk hari jum'at jam kerja dimulai dari pukul 07.00-11.30 Wib, Pegawai Negeri Sipil juga wajib mentaati perintah dari atasan yang berwenang dalam hal kedinasan, berpakaian rapi dan sopan serta bersikap atau bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan sehingga timbul suatu keselarasan dalam lingkup instansi tersebut.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang dilandasi oleh kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang Strategi Pembinaan Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Strategi dalam meningkatkan Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ini yaitu:
 - a. Dengan cara melakukan evaluasi target kerja pegawai merupakan satu cara tepat agar bisa mendapatkan *feedback* dari hasil kinerja para pegawai, yang bertujuan untuk melihat sisi mana saja yang sebaiknya diperbaiki dari masing-masing pegawai. Dengan penilaian ini maka dari pihak pegawai itu sendiri bisa mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari.
 - b. Diadakannya tiap tahun penilaian kinerja pegawai atau SKP (sasaran kerja pegawai) yang merupakan sebagai target kinerja yang harus dicapai pegawai untuk penilaian SKP yang terdiri atas perencanaan kerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja pegawai Negeri Sipil.
 - c. Diadakannya pengarahan dan bimbingan kepada seluruh staf dan pegawai setiap bulannya yang bertujuan untuk memberikan atau menimbulkan kesadaran para pegawai dalam mentaatiperaturan
2. Tingkat Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Cot Girek Kabupaten Aceh Utara umumnya memiliki tingkat kedisiplinan paling banyak dengan tingkat kedisiplinan rendah yaitu sebanyak 48,89% (10 responden), 40% pegawai (8 responden) mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi dan yang lainnya 11,11 % (4 responden) mempunyai tingkat disiplin sedang hal ini terjadi karena adanya faktor disengaja seperti sering terlambat masuk, sering tidak hadir, sering pulang belum saatnya, tidak memakai pakaian seragam serta melalaikan instruksi atasan dan faktor tidak disengaja seperti kecelakaan.

Daftar Pustaka

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Barlian, E. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Dul, J., Bruder, R., Buckle, P., Carayon, P., Falzon, P., Marras, W. S., Wilson, J. R., & van der Doelen, B. (2012). A strategy for human factors/ergonomics: developing the discipline and profession. *Ergonomics*, 55(4), 377–395.
- George, T. R. (2010). alih bahasa Winardi. *Asas-Asas Manajemen*.
- Kasiram, M. (2010). *Metodologi penelitian: Kualitatif–kuantitatif*. Uin-Maliki Press.
- Mathis, R. R., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I dan II*. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Parashakti, R. D., Haryadi, A., & Nashar, M. (2018). Effect of styles and leadership work discipline to employee performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta). *KnE Social Sciences*.
- Salusu, J. (2015). *Pengambilan keputusan stratejik*. Gramedia Widiasarana.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sonnenstuhl, W. J., & Trice, H. M. (2018). *Strategies for employee assistance programs: The crucial balance*. Cornell University Press.
- Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian