

**ANALISIS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DALAM PENINGKATAN KINERJA
DI DIREKTORAT JENDERAL KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Oleh

**Halida Gia Anjani¹,
Ngadisah², Baharuddin Thahir³**

¹⁾ Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri
halidagiaanjani@yahoo.co.id

^{2,3)} Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

***E**nforcement of discipline is an effort of employees coaching in order to increase the discipline level and the performance of the employees themselves. The aim of this observation is to observe how the enforcement of discipline implemented to the performance improvement in directorate general of population and civil registration based on the regulation.*

This research using descriptive research design with qualitative approach to conducting research in gaining facts, description and complete explanation of how the enforcement of discipline implemented in directorate general of population and civil registration, and also the data collecting technique is using interview, observation and documentation technique. By doing the observation, author finds that the enforcement of discipline in directorate general of population and civil registration is already well implemented, but still need to improved. This may cause, there still a lack of leadership firmity caused by the humanity factor in coaching the discipline of the employee, there still a lack on employee awareness about work discipline, and there still no reward to appreciate the employees achievement.

Therefore, the author is addressing recommendation to directorate general of population and civil registration to optimalized more the on going process of implementation of enforcement of discipline for civil servant by increasing the leader system of monitoring, communication building and developing a leadership firm in order to develop civil servants discipline and performance.

Keywords: *the discipline of civil servant, performance development*

ABSTRAK

Penegakan disiplin merupakan sebuah upaya pembinaan kepegawaian untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil pada suatu organisasi. Pengamatan ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh fakta, gambaran dan penjelasan yang lengkap mengenai

penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara, pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui bahwa penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri sudah berjalan dengan cukup baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan. Hal ini dikarenakan masih adanya ketidaktegasan pimpinan akibat faktor kemanusiaan dalam membina disiplin pegawai negeri sipil, masih kurangnya kesadaran pegawai negeri sipil terhadap disiplin kerja, dan belum adanya sistem penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang baik.

Oleh karena itu, disarankan agar instansi Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri dapat lebih mengoptimalkan penegakan disiplin pegawai negeri sipil dengan meningkatkan pengawasan pimpinan terhadap disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil, meningkatkan komunikasi dalam rangka pembinaan pegawai negeri sipil, meningkatkan ketegasan pimpinan dalam menindak pegawai negeri Sipil yang tidak disiplin, dan dengan menumbuhkan kesadaran pribadi pegawai negeri sipil.

Kata kunci: disiplin pegawai negeri sipil, peningkatan kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Menurut Hasibuan (2012:3) bahwa, "Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut". Pegawai negeri sipil juga harus mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman ataupun peraturan kedisiplinan yang dijadikan landasan penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan pengamatan sementara, di kalangan pegawai negeri sipil yang bertugas di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih ditemukan

pelanggaran-pelanggaran disiplin terhadap kewajiban pegawai negeri sipil. Pelanggaran disiplin yang pertama adalah pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja yang masih mendominasi kasus-kasus disiplin terutama mengenai kehadiran, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan ketidakberadaan pegawai negeri sipil di tempat kerja pada saat jam kerja. Hal tersebut merupakan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban pegawai negeri sipil sesuai dengan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi, "Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja".

Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang ke dua yaitu adanya beberapa pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang belum memenuhi/mencapai target dan sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan, serta adanya pegawai negeri sipil yang tidak membuat sasaran kerja pegawai. Hal tersebut merupakan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban pegawai negeri sipil sesuai dengan Pasal 3 angka 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi,

“Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan”.

Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang ke tiga yaitu pelanggaran terhadap peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, seperti adanya beberapa pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang tidak melaksanakan upacara dan tidak menggunakan pakaian dinas serta atribut sesuai peraturan yang berlaku. Hal tersebut merupakan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban pegawai negeri sipil sesuai dengan Pasal 3 angka 17 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi, “Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang”.

Dengan masih adanya pelanggaran disiplin terhadap kewajiban pegawai negeri sipil tersebut, dapat dilihat bahwa kesadaran pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil terhadap kedisiplinan dinilai masih kurang.

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Analisis Kebijakan menurut Dunn (2003:111), bahwa “Analisis kebijakan dapat dipandang sebagai suatu proses pengkajian yang meliputi lima komponen informasi kebijakan (*policy-informational components*) yang ditransformasikan dari satu ke lainnya dengan menggunakan lima prosedur analisis kebijakan (*policy-analytic procedures*)”.

Disiplin menurut Sedarmayanti (2013:381) adalah “Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi”. Lebih lanjut Hasibuan (2012:193), menjelaskan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku”. Sehingga kedisiplinan dapat diartikan apabila pegawai mampu mematuhi peraturan jam kerja, pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik, serta mematuhi peraturan lainnya.

Menurut Siagian (2000:305), terdapat dua jenis disiplin dalam suatu organisasi, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para pegawai bersikap negatif.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan sanksi korektif seharusnya dilakukan bertahap, mulai dari yang paling ringan sampai yang paling berat.

Pegawai Negeri Sipil menurut Wurjanto (2001:302) adalah “Orang-orang yang bekerja pada pemerintah”. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa, “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Kinerja menurut Mangkunegara (2010:9) adalah “Prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas

yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Pengawasan menurut Ndraha (2011:200) mengemukakan bahwa, "Pengawasan itu selalu preventif, yaitu sebelum sesuatu terjadi, dan bukan setelah segala sesuatu telah terjadi". Berdasarkan uraian tersebut, pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan dan pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak yang di bawahnya.

Kerangka Pemikiran

Untuk menganalisis penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, secara singkat dapat dilihat pada kerangka pemikiran penelitian berikut ini.

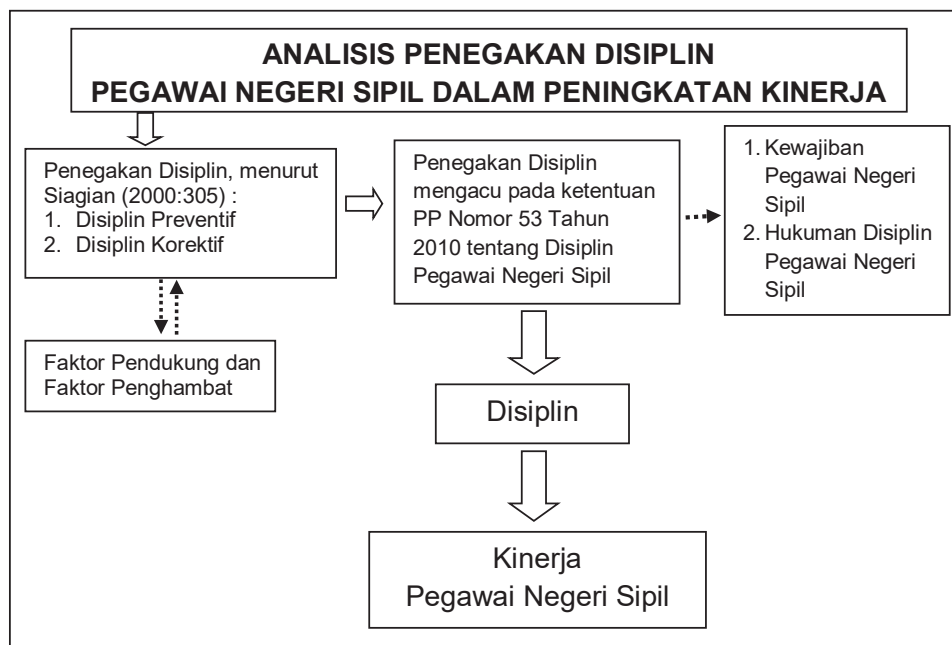
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan metode deskriptif pendekatan kualitatif diharapkan akan memperoleh fakta dan jawaban mendalam, gambaran, pemahaman dan penjelasan yang lengkap mengenai bagaimana analisis penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi atau pengamatan, wawancara, dan dokumentasi. Untuk melakukan analisis data, penulis menggunakan langkah-langkah dengan reduksi data, displai data, dan simpulan (verifikasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian dan pembahasan ini penulis memfokuskan pada tiga kewajiban



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

pegawai negeri sipil sesuai Pasal 3 angka (11), (12), dan (17) pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa setiap pegawai negeri sipil wajib :

- a. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- b. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; dan
- c. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dalam hal menaati ketentuan jam kerja, berdasarkan data dan beberapa hasil wawancara, dapat dijelaskan bahwa masih adanya ketidakhadiran pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan. Berdasarkan Pasal 17 ayat 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2013 tentang Disiplin Kerja PNS di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil yang tidak dapat menyampaikan bukti alasan tidak masuk kerja dan tidak meminta izin atasan langsungnya dinyatakan melanggar ketentuan disiplin kerja. Selanjutnya berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat beberapa pegawai negeri sipil yang terlambat masuk kerja. Keterlambatan pegawai negeri sipil yang datang ke kantor pun beragam, mulai pukul 08.30 WIB, 09.00 WIB bahkan hingga pukul 10.00 WIB. Berdasarkan Pasal 19 ayat 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 132 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, menjelaskan bahwa jam kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Dalam Negeri pada hari Senin sampai dengan hari Jumat masuk kerja pada pukul 08.00 waktu setempat. Pelanggaran disiplin lainnya berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa pegawai negeri sipil di masing-masing unit kerja/Direktorat yang tidak berada di tempat kerja selama jam kerja tanpa seizin pimpinan/pejabat penilai.

Sehingga ketidakhadiran, keterlambatan dan ketidakberadaan pegawai negeri sipil di tempat kerja selama jam kerja tanpa seizin pimpinan/atasan langsung merupakan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban pegawai negeri sipil pada Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, di mana dalam pasal ini dijelaskan bahwa kewajiban setiap pegawai negeri sipil adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dalam hal mencapai Sasaran Kerja Pegawai, berdasarkan data dan beberapa hasil wawancara, dapat dijelaskan bahwa secara umum kinerja pegawai negeri sipil yang dapat dilihat dari nilai sasaran kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil sudah baik tetapi belum maksimal, karena masih adanya pegawai negeri sipil yang belum mencapai Sasaran Kerja Pegawai sesuai dengan target yang telah dibuat sebelumnya dan adanya beberapa pegawai negeri sipil yang tidak membuat sasaran kerja pegawai. Sehingga hal tersebut merupakan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban pegawai negeri sipil sesuai dengan Pasal 3 angka 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di mana setiap pegawai negeri sipil wajib mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan.

Dalam hal menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, beberapa contoh yang dimaksud peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang adalah adanya Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri Nomor 019.1/3688/SJ tanggal 10 Mei 2019 tentang Pelaksanaan Kegiatan Upacara pada Senin Pagi dan Upacara Hari Besar lainnya serta Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri Nomor 025/4660/SJ Tanggal 12 Juni 2019 tentang Tertib Penggunaan Pakaian Dinas dan Atribut di lingkungan Kementerian Dalam

Negeri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat beberapa pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang terlambat atau pun tidak melaksanakan kewajiban upacara dan tidak menggunakan pakaian dinas serta atribut sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian hal tersebut merupakan suatu pelanggaran disiplin pegawai terhadap kewajiban pegawai negeri sipil sesuai dengan Pasal 3 angka (17) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa, “Setiap pegawai negeri sipil wajib menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang”.

Dalam hal penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu adanya upaya yang dapat dilakukan sebagai bentuk pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil, yakni melalui kegiatan yang bersifat preventif. Penegakan disiplin preventif yang pertama adalah dengan segera menindaklanjuti setiap surat masuk menyangkut kedisiplinan dan kinerja pegawai negeri sipil, yaitu menyampaikan informasi/surat tersebut kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Penegakan disiplin preventif yang ke dua adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menghimbau dan mengingatkan kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk selalu mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik, baik disiplin dalam hal kehadiran kerja, pelaksanaan upacara dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Penegakan disiplin preventif yang ke tiga yaitu dengan mengadakan rapat-rapat, sosialisasi terkait kedisiplinan dan penilaian kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan

Pencatatan Sipil. Penegakan disiplin secara preventif yang ke empat yaitu dengan pengawasan yang dilakukan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan membuat laporan kehadiran pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil setiap bulannya. Dimana kehadiran tersebut merupakan salah satu bentuk penilaian kinerja yang didasarkan pada aspek disiplin kerja.

Dalam hal penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, selanjutnya perlu adanya upaya yang bersifat korektif di mana upaya ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil. Penegakan disiplin korektif yang pertama dengan melakukan pemanggilan terhadap pegawai negeri sipil yang telah melanggar disiplin untuk dimintai keterangan. Penegakan disiplin korektif yang ke dua yaitu dengan membuat/menyampaikan surat Nota Dinas dengan melampirkan rekapitulasi ketidakhadiran pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Penegakan disiplin korektif yang ke tiga yaitu dengan membuat rekapitulasi kehadiran elektronik (*fingerprnt*) pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kehadiran pegawai negeri sipil tersebut merupakan aspek dalam penilaian disiplin kerja pegawai, di mana pembayaran tunjangan kinerja melalui kehadiran pegawai negeri sipil tersebut sebesar 50 % (lima puluh persen) dari jumlah keseluruhan pembayaran tunjangan kinerja, hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 132 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Dalam peraturan tersebut mengatur tentang pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya, dan tidak melaksanakan

upacara akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja. Penegakan disiplin korektif yang ke empat, yaitu dengan memberikan sanksi/hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Penegakan disiplin korektif yang ke lima adalah dengan membatalkan daftar hadir elektronik (*fingerprint*) pegawai negeri sipil yang telah melanggar disiplin berupa ketidakberadaan pegawai negeri sipil di tempat kerja pada saat jam kerja tanpa seizin pimpinan/atasan langsung.

Faktor yang mendukung dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang pertama dan yang paling penting yaitu adanya peraturan yang mengatur tentang disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil seperti adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2013 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 132 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, dan sebagainya. Faktor pendukung ke dua dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu adanya pengawasan dari pimpinan/atasan langsung terkait kedisiplinan dan kinerja pegawai negeri sipil. Faktor pendukung ke tiga dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu adanya peran dan ketegasan dari pimpinan/atasan langsung dalam menindaklanjuti ketidakdisiplinan pegawai negeri sipil/bawahannya. Faktor pendukung ke empat dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu adanya pemberian tunjangan kinerja berdasarkan penilaian

kinerja setiap bulannya sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 132 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Faktor pendukung ke lima dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu ketersediaan sumber daya anggaran untuk pelaksanaan pembinaan kepegawaian. Faktor pendukung ke enam dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu sarana prasarana pokok di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang secara umum menunjang pelaksanaan penegakan disiplin pegawai negeri sipil sudah tersedia.

Faktor yang menghambat dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang pertama, yaitu faktor kemanusiaan, di mana seorang pimpinan/atasan memahami dan mengerti alasan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil/bawahannya. Faktor penghambat ke dua dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu masih terdapat pimpinan/atasan langsung yang belum tegas dalam menghadapi pegawai negeri sipil/bawahannya yang tidak disiplin. Faktor penghambat ke tiga dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu kesadaran dari beberapa pegawai negeri sipil terhadap kedisiplinan yang masih kurang. Faktor penghambat ke empat dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu belum adanya sistem penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai analisis penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil dinilai sudah cukup baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidakdisiplinan pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam menaati kewajiban pegawai negeri sipil untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai serta menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang.
2. Penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil dilakukan secara preventif dan korektif. Penegakan disiplin secara preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Selanjutnya, penegakan disiplin korektif dilakukan setelah terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yaitu dengan cara memberikan sanksi atau hukuman disiplin yang bertahap atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, untuk lebih mengoptimalkan penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, berdasarkan masalah penelitian maka penulis sarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, dengan saran sebagai berikut :
 - a. Penegakan disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil harus lebih ditingkatkan secara optimal, intensif dan tepat sasaran,
 - b. Perlu adanya upaya membangun komunikasi yang ditingkatkan secara berjenjang dari atasan ke bawahan dalam rangka penyelenggaraan fungsi pembinaan pegawai negeri sipil.
2. Adanya faktor pendukung dan penghambat penegakan disiplin pegawai negeri sipil dalam peningkatan kinerja di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Diperlukan adanya ketegasan pimpinan/atasan langsung dalam menindak pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dengan memberikan sanksi/hukuman disiplin.

- b. Bagi seluruh pegawai negeri sipil agar bisa menumbuhkan kesadaran pribadi dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya,
 - c. Diperlukan adanya sistem penghargaan (*reward*) yang diberikan pimpinan/atasan langsung terhadap pegawai negeri sipil yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang baik.
3. Agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemerintah khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, maka berpijak dari penelitian ini, dipandang perlu untuk diadakan penelitian lanjutan terkait disiplin pegawai negeri sipil yang menyangkut ketaatan pegawai negeri sipil terhadap kewajiban dan larangan yang belum diteliti oleh penulis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Sofyan dan Haryanto, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bocal, Robert, 2001, *Performance Management*, Gramedia, Jakarta.
- Dunn, William N., 2003, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hasan, Erliana, 2014, *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian Ilmu Pemerintahan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliansyah, N., 2016, *Metodologi Penelitian*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2002, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan), PPM, Jakarta.
- Moleong, Lexy, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nazir, Moch., 2013, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ndraha T., 2011, *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara Baru, Jakarta.
- Simangunsong, Fernandes, 2017, *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Soedarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Usman dan Setiady, P. A., 2017, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wasistiono, S. dan Simangunsong, F., 2015, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, IPDN Press, Bandung.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang Disiplin Kerja PNS di lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 132 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri.