

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN ROKAN HILIR**

Oleh : Ardi Wiranata

Pembimbing: Prof. Dr.H.Sujianto, Msi

Program Studi Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Work discipline is the actual practice of employees of the set of rules contained in an organization, based on this it is expected that the effectiveness of employees will increase attitude and conduct discipline. Employee discipline can be enforced if the rules that have been enforced can be overcome by most employees in reality, that in an agency what if most of its employees obey all the rules that have been set, then employee discipline can already be established. The purpose of this study is to find out the work discipline of employees at the Rokan Hilir Regency Population and Civil Registry Service, To find out the factors that influence employee discipline in the Rokan Hilir Regency Population and Civil Registry Service.

This study uses a qualitative research method of data collection techniques, namely observation, Interview, literature study. The results of the study show that the performance discipline of employees at the Rokan Hilir Population and Civil Registry Service has not yet proceeded as expected, this can be seen from the stages of the interview results discipline problems of awareness and willingness, From the results of the interview it can be said that the awareness of employees in terms of the implementation of tasks has been running but has not run smoothly in line with expectations because there are still delays in completing tasks, basically employees should be on time and responsible for completing tasks assigned to each field of work. From the results of the study, researchers found factors that hinder the discipline of employee performance at the Rokan Hilir Regency Population and Civil Registry Service, namely first. One of the factors that influences the discipline of these employees is actually the leader because the leader is firm and fair. employee in acting, supervision is also very important for employees, then if supervision is lacking then things that are not right happen as it happens, namely one of them many employees go home early.

Keywords : Disclipine, Work, Employee

PENDAHULUAN

Disiplin berasal dari bahasa latin "*disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Didalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebut bahwa yang dimaksudkan dengan disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku pada masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan Nasional harusnya Pegawai bekerja dengan niat dan penuh semangat agar pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini sesuai dengan tujuan pokok yang dicapai dalam rangka disiplin pegawai.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang aparatur sipil negara (UU ASN) disebutkan yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah sudah seharusnya sudah mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan undang-undang di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil didalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan bagi sanksi bagi pegawai Negeri Sipil yang tidak

melakukan kewajibannya serta melanggar larangannya yang diatur dalam peraturan tersebut.

Dalam hal ini Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir sebagai institusi pelayanan teknis mempunyai tugas kewenangan di bidang pelayanan publik, salah satunya adalah pelaksanaan pelayanan umum di bidang kependudukan dan catatan sipil.

Berkenaan dengan hal tersebut, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas urusan pemerintah daerah di bidang kependudukan dan catatan sipil. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir mempunyai fungsi sebagai berikut:

Perumusan kebijakan teknis dibidang kependudukan dan catatan sipil, Penyelenggaraan urusan Pemerintah dalam pelaksanaan pelayanan umum dibidang kependudukan dan catatan sipil,

pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dibidang kependudukan dan catatan sipil, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya

1.2 Perumusan Masalah

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintah, karna dengan adanya disiplin tersebut dapat meningkatkan prestasi dalam pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepada para pegawai tersebut.

1. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir ?

2. Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan diatas maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu administrasi publik.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi atau solusi kepada pemerintah, instansi terkait, dan masyarakat tentang hal yang harus dilakukan dalam profesionalisme kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini juga sebagai masukan atau sumbangan pemikiran bagi kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir

Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengembangan, pembagian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, individu maupun masyarakat

Menurut Flippo (2002) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pembebanan kompensasi serta pengintegrasian, dan pemeliharaan, pelepas sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, maupun masyarakat.

2.2. kinerja

kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang Menurut Sianipar (2005:5) mengemukakan defnisi dari kinerja sebagai hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Sedangkan Wasistiono (2002:45) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja adalah besaran atau variabel yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan yaitu output, efisiensi dan efektivitas.

Kinerja menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012:99) adalah keberhasilan (kesuksesan) suatu tindakan, tugas atau operasi yang dilakukan oleh orang, kelompok orang, atau organisasi. Kinerja dengan demikian merujuk pada keluaran (*output*), hasil (*outcome*), atau pencapaian (*accomplishment*).

Menurut Simajuntak (2005:45) penilaian kinerja pegawai adalah merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu visi. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai atau kinerja organisasi, disamping itu juga untuk memenuhi kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang.

a. Kinerja Pegawai

Konsep mengenai kinerja pada dasarnya, dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Terkait definisi kinerja pegawai, Prawirosento (1999:2) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Definisi lain mengenai kinerja pegawai, juga dinyatakan oleh Mangkunegara (2005:9) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja serta kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teori Mangkunegara (2005:141) yang kemudian peneliti gunakan sebagai kerangka teori dalam penelitian ini, menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui

:2.3 Disiplin

Pengertian disiplin

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perubahan, tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

Dalam upaya pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Kabupaten Rokan Hilir sebagaimana yang tertuang dalam peraturan pemerintah no.53 Tahun 2010 dapat dilihat pengertian disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan dan apabila tidak ditaati atau dilanggar diajatuhi hukuman disiplin.

Sowemito (2000:35) secara lebih rinci menguraikan tentang disiplin sebagai berikut:

1. Disiplin lebih baik diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau kantor baik tertulis mau tidak tertulis. Misalnya suatu perusahaan atau kantor menetapkan aturan bahwa karyawan tidak boleh datang terlambat, maka bilamana sebagian karyawan tersebut taat, berarti salah satu disiplin dari perusahaan atau kantor tersebut sudah dapat ditegakkan.

2. Kedisiplinan dan kesejahteraan
Untuk menegakkan kedisiplinan itu perlu imbalan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup.

3. Kedisiplinan dan ancaman
Untuk menegakkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan indisipliner. Tetapi apabila adanya ancaman atau tindakan sebagai pedamping meningkatkan kesejahteraan, maka kedisiplinan anak cepat diharapkan untuk berhasil.

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela yang mentaati dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, indikator untuk mengetahui akan disiplin pegawai dari segi kesadaran yaitu :

A. Tanggung Jawab

B. Kualitas Perilaku

2. Kesiapan
Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam disiplin yang baik bagi pegawainya tentu diperlukan kesiapan. Yang

baik itu memiliki pedoman, dimana seseorang pegawai mampu bersikap dan bertingkah lakunya baik tanpa ada keraguan dalam pelaksanaannya

a. Penerapan Pedoman Disiplin

1. Peraturan Tertulis

2. Peraturan Tidak Tertulis

Hukuman

diperlukan dalam meningkatkan

kedisiplinan dan mendidik

karyawan supaya menaati semua

peraturan.

Pemberian

hukuman harus adil dan tegas

terhadap semua karyawan,

peraturan tanpa hukuman yang

tegas bagi pelanggannya

bukan menjadi alat pendidikan bagi

karyawan.

2.4 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah pembatasan atau perincian perincian kegiatan operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel penelitian yang dapat diukur dari gejala-gejala yang memberikan arti pada variabel tersebut untuk memudahkan penganalisaan atau kekeliruan definisi tentang beberapa konsep, maka perlu dijelaskan beberapa konsep operasional disini penulis mengambil mengambil konsep teori menurut Hasibuan, (2008) yaitu

1. Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan dan norma sosial yang berlaku untuk mencapai tujuan kedisiplinan dalam organisasi. Penegakan disiplin pegawai pada kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir yaitu terwujudnya cara kerja yang baik untuk mendapat hasil kerja yang lebih baik pula. Penegakan disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kewajiban pegawai untuk hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu serta menjalani semua aturan dan prosedur dan menyelesaikan tugas masing-masing bidang kerja yang telah ditetapkan. Penegakan disiplin pegawai menurut Hasibuan:

2. Kesadaran

Adalah sikap seseorang yang secara suka rela yang menaati yang akan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator untuk mengetahuinya akan disiplin pegawai dari segi kesadaran yaitu:

A. Tanggung Jawab

Dalam disiplin pegawai dari segi kesadaran yang dikatakan sangat baik itu adalah dimana tanggung jawab yang begitu besar terhadap Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir. Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya mencakup Profesionalisme kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada fenomena-fenomena Profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir serta pada pertimbangan penulis ingin mengetahui bagaimana Profesionalisme kerja pegawai pada

kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir.

pelaksanaan tugas yang diberikan oleh tugas dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir terhadap para pegawai berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

B. Loyalitas dan Profesi

Loyalitas profesi adalah kondisi internal dalam bentuk kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi yang dicerminkan dalam bentuk dorongan yang kuat untuk terus berkomitmen pada profesi yang dijalani, keinginan untuk berusaha menjadi yang terbaik. Dorongan yang kuat terus berkomitmen pada profesi

C. Kesediaan

Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Didalam disiplin yang baik bagi pegawainya tentu diperlukan kesediaan. Dimana kesediaan yang baik itu meliputi pedoman, dimana seseorang pegawai mampu bersikap dan bertingkah laku dengan baik tanpa ada keraguan dalam pelaksanaannya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Peneliti berusaha untuk mengungkap fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif adalah suatu jenis penelitian bertujuan membuat deskriptif (gambaran) dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Peneliti deskriptif tidak memberikan

perlakuan, manipulasi atau mengubah pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya.

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir. Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya mencakup Profesionalisme kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada fenomena-fenomena Profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir serta pada pertimbangan penulis ingin mengetahui bagaimana Profesionalisme kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir.

3.1.2 Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan, di mana peneliti sudah memahami informasi awal tentang objek penelitian maupun informan penelitian. Untuk memperoleh informan tersebut peneliti menggunakan teknik *snowball sampling*. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Kepala Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir
2. Sekretaris Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir
3. Staf Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir, dan

3.1.3 Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, diantaranya:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dengan informan mengenai kemampuan pegawai, kerja sama pegawai, dan hasil kerja pegawai sesuai dengan teori pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan juga hasil wawancara dengan informan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ruky.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data lain yang dibutuhkan. Sumber data ini diperoleh dari jurnal atau laporan-laporan peneliti terdahulu, buku-buku, internet dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian. Data sekunder pada penelitian ini meliputi:

1. Gambaran umum tentang Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir
2. Gambaran umum tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang
3. Data mengenai profil pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir, seperti data pegawai honor dan data daftar urutan kepangkatan pegawai

4. Dan data lainnya yang menyangkut dengan permasalahan dalam penelitian In

3.1.3 Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, diantaranya:

c. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dengan informan mengenai kemampuan pegawai, kerja sama pegawai, dan hasil kerja pegawai sesuai dengan teori pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan juga hasil wawancara dengan informan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ruky.

d. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data lain yang dibutuhkan. Sumber data ini diperoleh dari jurnal atau laporan-laporan peneliti terdahulu, buku-buku, internet dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian. Data sekunder pada penelitian ini meliputi:

1. Gambaran umum tentang Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir

2. Gambaran umum tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang
3. Data mengenai profil pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir, seperti data pegawai honor dan data daftar urut kepangkatan pegawai
4. Dan data lainnya yang menyangkut dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.2 Teknik pengumpulan data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

1. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan terhadap objek yang akan diteliti.

2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada informan. Pertanyaan dalam wawancara ini tidak disusun terlebih dahulu, tetapi disesuaikan dengan keadaan dan ciri yang unik dari informan, pelaksanaan tanya jawab mengalir seperti percakapan biasa sehari-hari.

Proses wawancara di mulai dengan pertanyaan yang berangkat dari poin-poin pokok yang akan ditanyakan dan kemudian dikembangkan pada saat wawancara berlangsung. Hal ini dimaksudkan agar proses wawancara berlangsung secara alami dan mendalam

seperti yang diharapkan pada penelitian kualitatif.

3. Studi Kepustakaan

Dalam memperoleh informasi terkait dengan permasalahan yang diteliti, peneliti juga menggunakan buku-buku literatur dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian.

1. Teknik analisis data

Setelah seluruh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul, maka informasi tersebut akan dianalisa dengan teknik triangulasi, yakni informasi hasil wawancara dibandingkan dengan hasil wawancara yang lain, hasil wawancara dengan teori. Selanjutnya ditambahkan dengan data dan keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian dianalisa secara deskriptif kualitatif. Dalam menganalisa digunakan metode deskriptif untuk menggambarkan secara utuh kenyataan mengenai Profesionalisme kerja pegawai pada kantor kependudukan dan catatan sipil kabupaten Rokan Hilir.

GAMBARAN UMUM

4.1 Kabupaten Rokan Hilir

Menelusuri sejarah kota Bagansiapiapi erat kaitannya dan tidak terlepas dari sejarah Rokan Hilir. Di daerah Rokan Hilir terdapat tiga wilayah kenegerian yaitu negeri Kubu, Bangko dan Tanah Putih yang masing-masing dipimpin seorang Kepala Negeri yang bertanggung jawab kepada Sultan Siak. Berkenaan dengan sistem administrasi pemerintah Hindia Belanda, distrik pertama yang didirikan di sana adalah Tanah Putih pada tahun 1890.

Berdasarkan *Staatsblad* 1894 No.94, *onderafdeeling* Bagansiapiapi dengan ibukota Bagansiapiapi,

termasuk

dalam *afdeeling* Bengkalis, *Residenti e Ooskust van Sumatra* terdiri dari tiga subdistrik yakni Bangko, Kubu, dan Tanah Putih. Setelah Bagansiapiapi yang dipercaya dibuka oleh pemukim-pemukim Tionghoa berkembang pesat, pemerintah Hindia Belanda memindahkan pusat pemerintahan (kantor *Controleur*) ke kota ini dari Tanah Putih pada tahun 1900. Bagansiapiapi semakin berkembang setelah pemerintah Hindia Belanda membangun pelabuhan modern dan terlengkap untuk mengimbangi pelabuhan lainnya di Selat Malaka hingga Perang Dunia I usai.

4.2 Pemerintahan

Pembentukan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten pelalawan, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang perubahan ketiga atas Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999.

4.3 Kondisi Geografis

Kabupaten Rokan Hilir secara geografis berada dibagian paling barat dan utara dari Provinsi Riau yang juga merupakan wilayah pesisir timur pulau sumatera Kabupaten Rokan Hilir yang merupakan pemekaran dari kabupaten Bengkalis sejak tahun 1999, terletak pada posisi antara 1° 14' - 2° 30' Lintang Utara dan 100° 16' - 101° 21' Bujur Timur,

Luas wilayah Kabupaten Rokan Hilir adalah 8.881,59 km²

Hasil Penelitian dan Pemahasan

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada masalah penelitian dalam latar belakang masalah yaitu bagaimana disiplin kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir, karena masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai, faktor kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam setiap instansi pemerintah, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan disiplin para anggotanya, Sebagai sebuah tolak ukur dalam keberhasilan organisasi

5.1.1 Kesadaran

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sabar akan tugas dan tanggung jawabnya, Adapun indikatornya untuk mengetahui akan disiplin pegawai dari segi kesadaran yaitu;

5.1.2 Tanggung Jawab

Dalam disiplin pegawai dari segi kesadaran yang dikatakan sangat baik itu adalah dimana tanggung jawab yang begitu besar terhadap pelaksanaan tugas jika diberikan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, berdasarkan tanggapan responden yang ada pada hasil wawancara dapat diketahui tanggapan responden tentang disiplin pegawai berdasarkan kesadaran diri segi tanggung jawab kriteria:

5.1.3 Ketaatan Peraturan

“Ketaatan peraturan itu sebenarnya tergantung kepada pribadi masing masing, banyak penciptaan peraturan yang telah dibuat alasan, tetapi semua peraturan ini mempunyai sasaran, namun pegawai disini masih saja belum sempurna dalam menaati peraturan yang ada, dilihat dari absensi pengajain pagi ini masih banyak juga pegawai yang datang terlambat” (Wawancara bagian Sekretaris dengan Bpk Syahriadi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab.Rokan Hilir pada tanggal 29 April 2019).

5.1.4 Pelaksanaan Tugas

Pada dasarnya pegawai harus tepat waktu dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada setiap bidang kerja. Dalam suatu organisasi semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi tersebut, para pegawai harus menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang kerjanya sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing pegawai untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

“para pegawai disini bisa dikatakan sudah melaksanakan tugas yang diberikan, tugas dibagi habis dan setiap pegawai di berikan tupoksi masing-masing bidang kerjanya, namun begitulah tidak semuanya pegawai yang disiplin kerjanya berjalan mulus, masih ada sebagian pegawai dibidang sekretariat ini yang menunda-nunda dalam penyelesaian tugas yang diberikan”, (Wawancara bagian Sekretaris Bpk Syahriadi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab.

Rokan Hilir pada tanggal 23 April 2019).

Dari hasil wawancara penulis dengan kepala Subbag Umum dan kepegawaian tersebut dapat dikatakan bahwa kesadaran pegawai dalam segi pelaksanaan tugas sudah berjalan namun belum berjalan mulus sesuai dengan harapan karna masih ada penundaan dalam penyelesaian tugas, pada dasarnya pegawai seharusnya tepat waktu dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada setiap bidang kerja,

5.2 Faktor Yang Menghambat Disiplin Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Rokan Hilir

Pelanggaran disiplin terjadi karna kuarangnya kesadaran dan ketaatan dalam menjalankan aturan serta menganggap ringan segala upaya tindakan penegakan yang ada, Disiplin dapat berjalan apabila pegawai dapat menjalankan peraturan yang telah ditetapkan dengan baik, kunci dari menegakan disiplin tidak terlepas dari beberapa faktor yang menghambat penegakan disiplin, adapun faktor-faktor yang menghambat penegakan disiplin yaitu:

a. Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi, pimpinan harus berani tegas dan bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan, pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, Dengan demikian pimpinan akan

dapat memelihara kedisiplinan pegawainya tersebut.

“Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin para pegawai ini sebenarnya pimpinan karena pimpinan yang tegas dan adil maka akan berjalannya peraturan dan saksi yang mampu menimbulkan rasa takut para pegawai dalam bertindak, pengawasan juga sangat penting dilakukan terhadap pegawai, maka apabila pengawasan kurang maka terjadilah hal-hal yang tidak benar seperti yang terjadi, yaitu salah satunya banyak para pegawai pulang lebih awal” (wawancara dengan subbag keuangan dan perlengkapan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Rokan Hilir pada tanggal 23 April 2019)

Pimpinan sebagai kunci dalam pengendalian setiap tindakan sesuai dengan ketentuan dengan peran pimpinan sebagai pedoman penggerak tindakan upaya pendekatan diri yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai juga mampu sebagai penggerak, khususnya pegawai yang melakukan pelanggaran dapat memperkecil pelanggaran yang ada, jadi dapat dikatakan pimpinan dapat berperan sangat penting dalam hal penegakan disiplin.

Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh penulis tentang bab sebelumnya tentang disiplin kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab Rokan Hilir, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat dikatakan disiplin kinerja pegawai pada

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Rokan Hilir belum berjalan dengan sesuai harapan, ini terlihat dari tahapan hasil wawancara masalah disiplin dari kesadaran dan kesediaan, Dari hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa kesadaran pegawai dalam segi pelaksanaan tugas sudah berjalan namun belum berjalan mulus sesuai dengan harapan karena masih ada penundaan dalam penyelesaian tugas, pada dasarnya pegawai seharusnya tepat waktu dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan pada setiap bidang kerja.

2. Dari hasil penelitian, peneliti menemukan faktor-faktor yang menghambat disiplin kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab Rokan Hilir yaitu pertama Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin par
3. a pegawai ini seben
4. arnya pimpinan karena pimpinan yang tegas dan adil maka akan berjalannya peraturan dan saksi yang mampu menimbulkan rasa takut para pegawai dalam bertindak, pengawasan juga sangat penting dilakukan terhadap pegawai, maka apabila pengawasan kurang maka terjadilah hal-hal yang tidak benar seperti yang terjadi, yaitu salah satunya banyak para pegawai pulang lebih awal”

6.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kinerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Rokan Hilir maka peneliti memberikan saran yakni :

1. Penulis menyarankan bjeromeahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir perlu untuk menetapkan secara khusus standar pelayanan minimal dari masing-masing jenis pelayanan. Karna hal tersebut akan menjadikan subyektifitas penilaian masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan aparat, karena dasar penilaian yang dijadikan acuan masyarakat adalah standar. Hal tersebut sebaiknya tidak dijadikan aparat sebagai hambatan dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik dalam administrasi kependudukan dan catatan sipil, akan tetapi merupakan suatu tantangan untuk meningkatkan lagi pelayanan public aparat kepada seluruh masyarakat.
2. Sebaiknya seluruh pegawai dapat memperhatikan dan meminilisir apa masalah pada kinerja disiplin pegawai dan menghambatnya kinerja disiplin seperti : Motivasi pegawai/ karyawan, proses kerja/metode kerja, Kualitas bahan baku dan bahan pembantu, sehingga akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan yang ingin dicapai.

3. Disiplin Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Rokan Hilir perlu ditingkatkan, dan diharapkan pegawai pada Dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten rokan hilir terwujudnya cara kerja yang baik untuk mendapat hasil kerja yang lebih baik pula. Untuk pegawai diharapkan untuk hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu serta menjalani semua aturan dan prosedur dan menyelesaikan tugas masing masing bidang kerja yang telah di tetapkan. Penegakan disiplin

Daftra Pustaka

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. M. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Jerome. 2001. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara. A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang. M. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukur Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mondy, Wayne R, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; selemba empat
- Nitisemito. Soengeng. 2000. *Manajemen Personalia*, Galia Indonesia, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Ruky. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen)*. Bandung: PT. Repika Aditama
- Setiono, L.H. 2004. *Beberapa Permasalahan Remaja Untuk Profesional*. Bandung: PT. Tirta Roda
- Siagian. S. 2000. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Sianipar. 2005. *Konsep Dasar dan Pemikiran Kompetensi Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung: UPI
- Simajuntak. 2005. *Metoda Mengajar Secara Profesional*. Bandung: Rineka Cipta
- Sutrisno. 2001. *Analisis Profesionalisme*. Yogyakarta: Adi Offset
- Triady. 2008. *Profesionalisme Guru Luar Biasa*. Yogyakarta: PT. Bentang Pustaka
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Wasistiono, Sadu. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum*. Bandung: LAN
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Widodo. 2006. *Psikologi Belajar*.
Jakarta: Rineka Citra