

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara merupakan suatu organisasi yang mengatur berbagai kepentingan warga negara dan masyarakat, negara adalah perkumpulan keluarga dan desa guna memperoleh kehidupan yang sebaik-baiknya. Untuk itu dibentuklah suatu sistem kerja aparatur yang sistematis, yang berfungsi menjalankan tugas pemerintahan, dimana setiap tingkatan atau organisasi pemerintahan menjadi lebih transparan dengan adanya peraturan mengenai pelaksanaan sistem kerjanya. Pemerintahan yang mewirusaha mengutamakan masyarakat publik pada barisan terdepan, sehingga harus lebih tanggap terhadap apa yang dimaksud dengan inovasi dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan publik.

Pejabat pemerintah sebagai abdi negara merupakan satuan kerja yang melaksanakan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan publik pemerintah merupakan suatu hal penting yang menjadi perhatian masyarakat dalam rangka mencapai pembangunan nasional. Perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia terlebih dahulu, artinya pembangunan lebih banyak dilakukan pada faktor manusianya, karena landasan utama pencapaian tujuan adalah kualitas masyarakat pelaksana program. yang merupakan keputusan bersama. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu yang utama dalam program ini adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota agar masyarakat yang dilayani

merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan harapan apabila didalamnya terdapat manusia manusia dengan satu tujuan yang sama untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan kemajuan dan perkembangan yang baik. Faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan adalah pelaksanaan disiplin kerja dari pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan instansi (Vironika, 2019). Disiplin menjadi fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan bisa dikatakan sebagai kunci terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat, Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Oleh sebab itu setiap pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan atau kebijakan pada instansi demi terlaksananya kedisiplinan yang tinggi. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam bekerja yang berdampak pada kinerja organisasi atau organisasi yang semakin berkembang. Pedoman tentang disiplin pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas peraturan yang telah dikeluarkan untuk menerapkan disiplin. Selain itu, keteladanan seorang pemimpin diperlukan karena pemimpin berfungsi sebagai contoh bagi para pengikutnya. Karena pemimpin menentukan apakah karyawan berhasil atau gagal, mereka harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing karyawannya.

Saat ini banyak peristiwa atau kegiatan yang terjadi di bidang sosial yang perkembangannya pesat memerlukan kerja instansi pemerintah di Indonesia. Akuntabilitas publik sering kali bertujuan untuk memberikan informasi kepada masyarakat yang berkepentingan dengan isu-isu terkini mengenai operasional pemerintah dan kinerja keuangan. Mencapai peran ini merupakan tujuan utama reformasi sektor publik. Tercapainya tujuan yang ditetapkan pemerintah tidak hanya bergantung pada kecukupan prasarana, sarana, dan sumber daya, namun juga kinerja pegawainya. Setiap instansi pemerintah ingin meningkatkan efisiensi bisnis dengan meningkatkan efisiensi pegawainya.

Tabel 1.1 Tabel Capaian Kinerja

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Presentase Kepemilikan Dokumen Administrasi Kependudukan.	85	83,40
2.	Meningkatnya Tertib Administrasi Layanan Kependudukan	Persentase Efektivitas Penyelesaian Administrasi Kependudukan.	90	87,50

Sumber : Perubahan Renja Tahun 2022 Dindukcapil Kab. Rembang

Berdasarkan data tersebut capaian kinerja sasaran di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten rembang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Seperti di data tersebut pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan publik memiliki target 85 sedangkan realisasi yang didapat hanya 83,40. Begitupun dengan sasaran kedua yaitu meningkatnya tertib administrasi pelayanan kependudukan yang semula memiliki target 90 realisasi yang didapat hanya 87,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang belum tercukupi.

Tujuan seseorang bekerja utamanya disebabkan oleh adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi dan pegawai akan bekerja sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di organisasi tersebut maka semakin mudah organisasi mencapai tujuannya dan sebaliknya apabila kinerja karyawannya rendah maka akan semakin sulit juga organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga sangat diperlukannya kedisiplinan kerja agar pekerja dan pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi lebih cepat tercapai. Kedisiplinan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi dan juga ketaatan terhadap peraturan organisasi serta bertanggung jawab akan peraturan organisasi. Sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Adanya tindakan disiplin dari setiap karyawan dapat menjadi kekuatan positif bagi organisasi manakala tindakan tersebut dilakukan dengan tanggung jawab, adil serta menumbuhkan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan ataupun bawahannya. Dalam menerapkan kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan suasana tertib yang baik dalam organisasi, sedangkan hukuman diperlukan untuk meningkatkan serta mendidik kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan organisasi yang ada. Pemberian peraturan dan hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan organisasi. Dan jika kedua hal tersebut telah tercapai, maka perusahaan juga perlu menimbang adanya pemberian penghargaan (reward) terhadap karyawan sehingga karyawan akan semakin meningkat kinerjanya serta

meminimalisir adanya penyimpangan kedisiplinan.

Sebuah organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar. Namun ironisnya, disiplin kerja pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam sebuah kantor maka disiplin kerja sangatlah perlu untuk diterapkan, dan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rembang. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik karyawan harus saling mendukung antara satu dengan yang lain, dan untuk mewujudkan kinerja yang baik sebuah Kantor harus memiliki disiplin kerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja pegawai semua pekerjaan akan berjalan dengan baik.

Gambar 1.1 Rating Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang



Sumber : Google Review

Berdasarkan gambar 1.1 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang mendapat penilaian dari masyarakat dengan rating yang cukup bagus yaitu 3,0 dari 5. Walaupun dapat dikatakan cukup bagus akan tetapi masih banyak masyarakat yang belum puas bahkan merasa kecewa terhadap pelayanan yang diberikan. Berikut beberapa keluhan masyarakat yang berkaitan dengan ketidakdisiplinan kinerja pegawai yang diperoleh dari ulasan masyarakat di *Google Review* :

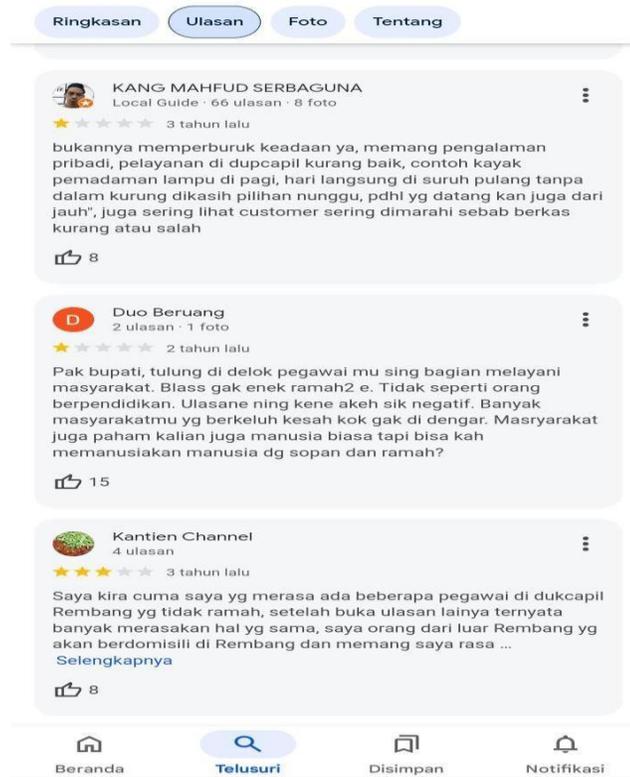
Tabel 1.2 Keluhan Masyarakat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang

NO	KELUHAN MASYARAKAT
1.	Cuma menunggu tanda tangan untuk berkas dari pukul 10.00 sampai pukul 13.41 tidak ada tanda tangan bakal jadi. Padahal dijanjikan pukul 12.00 sudah bisa diambil.
2.	Banyak masyarakat mengeluhkan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk mengurus dokumen seperti KTP, KK, dan akta kelahiran. Hal ini sering dikaitkan dengan pegawai yang tidak bekerja secara efisien atau kurang disiplin dalam menjalankan tugas.
3.	Pelayanan kurang, mau legalisir harus menunggu waktu lama (3 hari lebih bahkan pas 3 hari mau diambil katanya belum jadi)
4.	Pegawai sering tidak ada di tempat, atau waktu pelayanan lebih pendek dari yang seharusnya karena pegawai datang terlambat atau pulang lebih awal.
5.	Pegawai sering mengambil waktu istirahat yang lebih lama dari yang dijadwalkan, sehingga pelayanan publik menjadi terganggu.

Sumber : Google Review

Tabel 1.2 diatas berisi keluhan yang dituliskan oleh masyarakat terkait kekecewaan pada kedisiplinan para pegawai. Permasalahan disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang dalam pemberian pelayanan dinilai lamban dan kurang responsif.

Gambar 1.2 Komentar Masyarakat Yang Tidak Pernah Ditanggapi Pada Ulasan Google Review



Sumber : google review

Berdasarkan review dari Masyarakat terkait pelayanan pegawainya dinilai masih kurang dalam merespon dan menjawab pertanyaan dari masyarakat Kabupaten Rembang melalui website.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang dalam upaya menciptakan kinerja yang baik perlu memperhatikan adanya faktor faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 86) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kurangnya disiplin merupakan penghambat tercapainya tujuan

organisasi. Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Namun menurut (Fereries Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (dalam Sumadhinata, 2018:2), menyatakan disiplin kerja adalah perilaku atau tindakan yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar. Namun ironisnya, disiplin kerja pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Disiplin kerja mempunyai manfaat besar bagi kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan, bagi organisasi adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran kerja dalam melaksanakan tugasnya,

sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih optimal, sedangkan bagi karyawan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan menambah semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan sehingga dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya demi melaksanakan pekerjaannya agar bisa semaksimal mungkin. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang sudah ada dalam meningkatkan disiplin kerja, perlu adanya keteladanan pimpinan, karena pimpinan mempunyai pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan harus memberikan panutan kepada bawahan sehingga bawahan akan melaksanakan apa yang sudah pimpinan lakukan dalam menjalankan tugasnya dengan baik demi mencapai keberhasilan dan tujuan yang akan dicapai. Pimpinan juga harus menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk menaati peraturan demi terciptanya disiplin kerja karena pimpinan sangat bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan.

Keberhasilan suatu karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya dengan disiplin kerja tetapi harus dengan sumber daya manusia yang dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas adalah sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan kualitas Menurut Soewarso Hardjosudarmo adalah suatu penilaian customer yang sifatnya subyektif yang ditentukan oleh persepsi terhadap suatu produk atau jasa tertentu demi melancarkan kedisiplinan kerja guna meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja dalam sebuah organisasi dapat

dijadikan sebagai sarana penerapan manajemen untuk memperkuat organisasi. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang dapat dilihat dari tabel absensi berikut :

Tabel 1.3 Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang

Tahun 2022						Tahun 2023					
Bulan	H	T	H, L	H, L, P	H, P	Bulan	H	T	H, L	H, L, P	H, P
Januari	282	15	165	17	11	Januari	167	0	277	15	11
Februari	190	3	200	6	3	Februari	168	1	226	11	6
Maret	192	15	234	17	10	Maret	163	5	257	16	7
April	165	12	250	6	6	April	126	0	201	8	4
Mei	150	23	162	10	3	Mei	182	3	287	17	14
Juni	270	2	223	8	7	Juni	9	2	230	11	6
Juli	262	1	189	12	13	Juli	187	0	266	14	13
Agustus	250	1	231	22	16	Agustus	196	0	284	21	18
September	244	1	206	15	13	September	190	4	237	13	12
Oktober	226	1	180	23	19	Oktober	223	3	204	13	16
November	218	0	172	11	8	November	229	2	209	21	14
Desember	441	8	257	36	17	Desember	164	1	234	27	10

Sumber : Daftar Absensi Dindukcapil Kabupaten Rembang Dari BKD

Keterangan :

- H : Hadir
- T : Tidak Hadir
- H,L : Hadir tapi terlambat
- H,L,P : Hadir terlambat dan pulang lebih awal
- H,P : Hadir tapi pulang lebih awal

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kedisiplinan kinerja pegawai masih kurang. Hal ini dapat dibuktikan dari tabel absensi tersebut masih banyak karyawan yang absen atau tidak hadir, atau terlambat, atau bahkan pulang lebih awal. Hasil pengamatan penulis terkait data yang didapat bahwa permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang

merujuk pada permasalahan kedisiplinan pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari keluhan Masyarakat terkait kedisiplinan pegawai atas pelayanannya. Sehingga menimbulkan kemungkinan yang terjadi seperti banyak pegawai yang terlambat hadir tanpa disertai alasan yang logis dan ada juga yang hadir terlambat dikarenakan ada kegiatan diluar kantor. Begitupun sebaliknya ada pegawai yang pulang lebih awal dikarenakan ada kegiatan diluar kantor atau bahkan pegawai itu sendiri ingin pulang lebih awal atas kemauannya sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang dikatakan masih kurang.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang masih mengalami permasalahan terkait kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang diketahui masih rendah terkait kebutuhan akan kekuasaan karyawan. Tingkat disiplin kerja yang masih rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Maka dari itu, Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja guna mencapai pelayanan kependudukan yang optimal.

Berdasarkan data yang didapat, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rembang dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai pemerintahan masih terjadi keterlambatan dalam penyelesaian dokumen seperti akte kelahiran, kartu keluarga, surat keterangan pindah domisili, dan berbagai dokumen lainnya. Dan banyaknya warga yang mengeluh karena tidak kebagian blangko E-KTP.

Salah seorang petugas mengatakan bahwa, apabila mengalami keterlambatan itu dikarenakan ada gangguan jaringan dan mengenai blangko memang jumlah stoknya terbatas. Hal ini menjadi penting untuk dikaji sebab berbagai alasan yang diungkapkan pegawai kepada masyarakat setiap tahun hanya menjadi alasan yang berulang-ulang. Fenomena lain juga dapat dijumpai dari sikap aparaturnya yang terlihat kurang responsif dalam melakukan pelayanan, seperti ketika masyarakat datang, tidak ada usaha dari pegawai untuk menanyakan apa keperluan bapak atau ibu datang ke dinas kependudukan dan catatan sipil sehingga terkesan acuh dan masih adanya pegawai yang kurang ramah dalam memberikan pelayanan. Jadi kompetensi sumber daya manusia pada instansi tersebut dalam hal ini memiliki masalah yang harus diperbaiki dalam memberikan pelayanan sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu masyarakat mengatakan ketika hendak melakukan pembuatan akta kelahiran merasa mengeluh sebab pegawai pada instansi tersebut hanya memberikan syarat berkas yang harus dipenuhi, pegawai tidak memberikan petunjuk kepada masyarakat hal hal yang harus diisi dan dilengkapi sebagai syarat untuk penerbitan akte, masyarakat menjadi pusing karena banyaknya berkas yang harus diisi namun tidak ada petunjuk yang diberikan.

Pemilihan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang tempat penelitian, didasarkan pada kondisi di lapangan atas keluhan masyarakat pada kedisiplinan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang serta faktor faktor apa saja yang turut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebagai sarana penerapan manajemen untuk memperkuat organisasi. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

Mengacu pada deskripsi situasi dan kondisi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang dimana disiplin kerja pegawai yang belum optimal menunjukkan bahwa pegawai masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Analisis Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang”**

1.2 Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- 1.2.1.1 Belum memuaskannya kualitas pelayanan Dindikcapil Kabupaten Rembang dilihat dari adanya keluhan dari masyarakat tentang proses pembuatan produk layanan, seperti akta kelahiran, KK, dan KTP Elektronik (e-KTP).
- 1.2.1.2 Dilihat dari adanya keluhan dari masyarakat belum optimalnya informasi yang diberikan oleh Dindikcapil Kabupaten Rembang

kepada masyarakat tentang produk, syarat, dan lama pembuatannya.

1.2.1.3 Pegawai Dindikcapil Kabupaten Rembang kurang cepat tanggap dalam menjawab pertanyaan yang diajukan oleh masyarakat Kabupaten Rembang melalui website.

1.2.1.4 Banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor atau meninggalkan kantor lebih awal dari jadwal yang ditentukan.

1.2.1.5 Karyawan seringkali memperpanjang waktu istirahat atau makan siang melebihi durasi yang seharusnya, yang mengurangi waktu efektif untuk memberikan pelayanan.

1.2.1.6 Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa memberikan izin atau penjelasan yang jelas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Penerapan Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Rembang ?
2. Faktor Faktor Apa Saja Yang Berkontribusi pada Disiplin Kerja Pegawai ASN Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu, antara lain :

1. Menganalisis Penerapan Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Rembang.

2. Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Apa Saja Yang Berkontribusi Pada Tingkat Disiplin Kerja Pegawai ASN Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengembangkan teori-teori Ilmu Sosial dan Politik secara umum dan berguna bagi pengembangan serta penalaran pada bidang manajemen public terkhusus dalam Analisis Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Penulis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu wadah dalam penerapan ilmu pengetahuan yang sudah didapat oleh penulis selama berada di bangku kuliah.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi alat untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama di perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman mengenai disiplin kerja pegawai.

1.4.2.2 Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada organisasi mengenai peningkatan disiplin kerja pegawai dalam

mencapai tujuan organisasi.

1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai topik yang sama dengan penelitian ini.

1.4.2.4 Bagi Universitas

Menambah literatur dan informasi sebagai bahan rujukan bagi penelitian yang selanjutnya berkaitan dengan Analisis Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

1.4.2.5 Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah setempat mengenai Analisis Disiplin Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil ringkasan dari studi sebelumnya yang relevan dengan masalah yang dipelajari, mencakup judul penelitian, nama peneliti, sumber jurnal, tujuan penelitian, hasil temuan, dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dan yang akan dilakukan.

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
1.	Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang	Peneliti : Kris Monica Silitonga, Syifa Pramudita Faddila Tahun : 2023 Jurnal : Jurnal <i>Economia</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif, di mana data diperoleh melalui observasi dan wawancara. Teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori John Miner, yang dikutip dalam karya Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) dan Hasibuan (2016).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kedisiplinan kerja karyawan di PT Harum Maju Mapan Karawang. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan terkait disiplin kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di organisasi tersebut.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penerapan kedisiplinan kerja di PT Harum Maju Mapan Karawang telah dilaksanakan dengan baik, (2) Sistem penghargaan dan sanksi terkait kedisiplinan kerja diterapkan secara adil, dan (3) Terdapat hubungan signifikan antara tingkat kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Harum Maju Mapan Karawang.
2.	Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan	Peneliti : Nilam Cahaya, Tri Inda Fadhila Rahma Tahun : 2021 Jurnal : Jurnal Pendidikan Tambusai	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dasar teoritis yang digunakan merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Siswanti	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan	Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
	Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara		Sastrohadiwiryono (2003).	dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.	Aceh Tenggara. Kepemimpinan di instansi ini mencerminkan karakter yang ideal, di mana ketegasan pemimpin secara efektif mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3.	Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Desa Tanjungwangi Kecamatan Cihampelas Kab Bandung Barat	Peneliti : Ermawati Tahun : 2024 Jurnal : JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti kepada pembaca. Penelitian ini berlandaskan pada teori yang diajukan oleh Afandi (2016).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai tingkat kedisiplinan kerja di antara pegawai Kantor Desa Tanjungwangi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Desa Tanjungwangi masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari adanya berbagai pelanggaran, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya disiplin kerja tersebut antara lain kurangnya ketegasan dari pimpinan, terbatasnya penghargaan atau

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
					insentif, serta adanya persepsi ketidakadilan di kalangan pegawai.
4.	Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan	Peneliti : Ricko Rayliem, Yuliana Yuliana, Arwin Arwin Tahun : 2022 Jurnal : SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)	Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai metode utama yang dipilih oleh peneliti. Teori yang digunakan: Penelitian ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Hasibuan & Hasibuan (2016).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Mekada Abadi Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih memerlukan perbaikan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan meliputi kedisiplinan karyawan terhadap organisasi, penerapan sanksi yang sesuai oleh organisasi, serta kepastian pembayaran insentif yang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
5.	Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kantor POLDA Sumatera Utara	Peneliti : Moza Annisa, Sri Ramadhani Tahun : 2022 Jurnal : JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)	Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teori yang digunakan: Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016).	Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai tingkat disiplin pegawai negeri sipil di Sekretariat Kantor Daerah Kepolisian Sumatera Utara.	Penerapan aturan disiplin bagi pegawai negeri sipil di Sekretariat Kantor Daerah Kepolisian Sumatera Utara terkait kepatuhan terhadap kewajiban masih kurang efektif, terutama dalam hal jam kerja dan penyelesaian tugas. Meskipun sebagian besar

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
					<p>pegawai sudah hadir tepat waktu, masih ada beberapa yang terlambat datang, pulang lebih awal, atau menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.</p>
6.	<p>Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama</p>	<p>Peneliti : Lutfia Surya Wardani, Salsabila Puti Aliffa, Vivi Wulan Sari, Prasetyo kurniawan, Denok Sunarsi</p> <p>Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : Jurnal Manajemen dan Sumberdaya</p>	<p>Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yang menunjukkan bahwa penerapan SOP di PT. Indomarco Prismatama memberikan dampak positif yang signifikan jika diterapkan dengan benar oleh karyawan sesuai dengan tujuannya. Teori yang digunakan: Teori dari Partika et al. (2020).</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami proses disiplin karyawan di PT. Indomarco Prismatama, mengidentifikasi tantangan-tantangan yang muncul dalam pelaksanaannya, serta mencari solusi untuk mengatasi tantangan tersebut dalam penerapan disiplin di organisasi.</p>	<p>Penerapan disiplin di PT. Indomarco Prismatama, sebuah organisasi minimarket, memberikan dampak yang besar jika karyawan melaksanakannya dengan baik. Ini tercermin dari sistem kedisiplinan yang sesuai dengan aturan yang ada, serta tingkat kedisiplinan karyawan yang sudah cukup baik. Meskipun demikian, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dengan disiplin dan menghindari penundaan pekerjaan akibat</p>

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
					sikap perfeksionis.
7.	Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	Peneliti : Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis Tahun : 2020 Jurnal : Jurnal Valuta	Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tersebut. Teori yang digunakan: Teori menurut Hasibuan (2009;194).	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Beban kerja yang tinggi yang dihadapi oleh karyawan berperan dalam kurangnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas mereka.	Tingkat disiplin kerja dikategorikan baik berdasarkan delapan indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan kepemimpinan, penghargaan, keadilan, pengawasan yang ketat, sanksi, dan ketegasan, dengan skor rata-rata sebesar 75,06%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa tujuan organisasi sejalan dengan kemampuan mereka. Disiplin kerja yang tinggi seharusnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dibandingkan sebelumnya.
8.	Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan	Peneliti : Bachtiar Arifudin Husain, Arief Budi Santoso Tahun : 2022 Jurnal : Jurnal Tadbir Peradaban	Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh data yang mendalam dan bermakna. Teori yang	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis SWOT, masalah disiplin

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
	Cv Kirana Utama Bogor		digunakan: Teori dari Sinambela (2017:335), yang dikutip dalam jurnal Rifaldi Maniku, dkk (2017).	CV Kirana Utama.	kerja di CV Kirana Utama berada di kuadran pertama, yang menunjukkan posisi yang kuat dan berpotensi. Strategi yang perlu diterapkan adalah pendekatan progresif untuk meningkatkan kinerja. Analisis disiplin kerja juga mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh berbagai komponen dan kompetensi. Dari perspektif penelitian, upaya peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada karyawan, tetapi juga memerlukan peran aktif pemimpin untuk memberikan motivasi guna mendorong karyawan menjadi lebih disiplin dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka.
9.	<i>Analysis of the</i>	Peneliti : Novianti Diva Nilakrisna Sirait, Warjio,	Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan	Tujuan penelitian ini adalah untuk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
	<p><i>Performance of State Civil Apparatus in the matter of Work Discipline in the North Tanjungbalai District Office, Tanjungbalai City</i></p>	<p>Dumasari Harahap, Abdul Kadir</p> <p>Tahun : 2020</p> <p>Jurnal : Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik</p>	<p>metode deskriptif kualitatif, yang dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Teori yang digunakan: Teori dari Malayu S.P. Hasibuan (2012).</p>	<p>menggambarkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkait disiplin kerja, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan disiplin, serta menjelaskan langkah-langkah yang diambil untuk memperbaiki disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Kota Tanjungbalai Utara.</p>	<p>penerapan peraturan disiplin di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai sudah sesuai dengan ketentuan yang ada, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam berkolaborasi dalam kegiatan rutin kecamatan dan sering meninggalkan kantor selama jam kerja. Sikap seperti ini menghambat kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa hambatan dalam penerapan peraturan disiplin meliputi kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, rendahnya profesionalisme dan komitmen Pegawai Negeri Sipil dalam</p>

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
					melaksanakan tugas, kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi oleh pejabat yang berwenang, serta menurunnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Daerah.
10.	<i>Analysis Of Employee Work Discipline At The Office Of The Tenayan Raya District, Pekanbaru City</i>	Peneliti : Nur Khasanah, Dadang Mashur Tahun : 2016 Jurnal : Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Pihak-pihak yang terlibat dalam penerapan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru berfungsi sebagai informan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada konsep disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dikemukakan oleh Hasibuan pada tahun 2011.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru masih belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tujuan yang diberikan kepada pegawai dan kemampuan mereka, kurangnya keteladanan dari pimpinan yang tidak kompeten, hubungan antarpegawai yang belum harmonis, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, pengawasan yang tidak efektif, serta ketidaksesuaian penerapan sanksi hukum dan

No.	Judul	Nama Peneliti, Tahun dan Jurnal	Metode Penelitian dan Teori	Tujuan	Hasil Penelitian
					ketegasan dalam disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain kurangnya komunikasi yang baik dalam bekerja sama, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan rendahnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab disiplin.

Sumber : Diolah Peneliti

Penelitian sebelumnya dapat dipahami sebagai sumber atau laporan dari studi yang telah dilakukan sebelumnya, yang digunakan oleh penulis sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang akan datang. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai referensi bagi peneliti dalam menjalankan risetnya, dengan tujuan untuk memperkaya teori yang digunakan serta memverifikasi temuan-temuan yang telah ada. Secara singkat, peneliti akan menyajikan ringkasan mengenai studi-studi terdahulu yang memiliki topik serupa dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti **"Analisis Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang."**

Hasil dari penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki dampak besar terhadap kinerja pelayanan di sebuah

instansi. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan di Indonesia masih tergolong rendah, khususnya dalam aspek pelayanan. Berdasarkan studi-studi terdahulu, lokasi penelitian saat ini di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang memberikan kontribusi baru dalam bidang ini. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk pengembangan disiplin kerja di instansi tersebut. Tinjauan literatur bertujuan untuk mengidentifikasi area yang belum dibahas dalam penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan fokus untuk penelitian di masa depan. Beberapa studi telah menganalisis disiplin kerja dengan pendekatan dan temuan yang berbeda.

Dalam tinjauan pustaka ini, jurnal-jurnal yang menganalisis disiplin kerja pegawai dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan dasar dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Jurnal-jurnal tersebut membantu penulis mendalami topik disiplin kerja melalui pendekatan yang lebih komprehensif. Penulis juga mempelajari teori, konsep, dan praktik disiplin kerja serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kedisiplinan.

Pada penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang terdapat pada tabel penelitian terdahulu dari lokus, teori, dan metode penelitian yang digunakan berbeda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan fenomena disiplin kerja yang ada dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja ASN yang meliputi: (1) berintegritas moral; yakni kemampuan untuk bertindak sesuai

dengan nilai-nilai etika, prinsip moral, dan peraturan yang berlaku, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau tekanan eksternal. ASN diharapkan jujur, berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku, dan menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi. (2) Profesional; yaitu kemampuan dan kemauan ASN untuk bekerja secara efektif, efisien, dan berkualitas sesuai dengan standar kerja dan kompetensi yang ditetapkan. ASN harus memahami tugas dan tanggung jawabnya, terus meningkatkan kompetensi, dan melaksanakan pekerjaan dengan standar terbaik. (3) Akuntabel; yakni tanggung jawab ASN untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan setiap tindakan, keputusan, dan penggunaan sumber daya kepada atasan, instansi, dan publik. ASN harus transparan dan dapat menjelaskan tindakannya dalam menjalankan tugas kepada pihak terkait.

1.5.2 Administrasi Publik

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2008:4) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Selain itu, Keban juga menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan

menerima apa saja yang diatur pemerintah (Keban, 2008:4). Menurut Pfiffner dan Presthus yang dikutip Syafei (2003: 31) memberikan penjelasan mengenai administrasi negara sebagai berikut :

1. Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Secara ringkas, Administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahannya, kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap sejumlah orang.

Sedangkan menurut Chander dan Plano dalam Keban (2004. 3) mengemukakan bahwa: "Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam publik. Sementara itu, Henry dalam Harbani Pasolong (2008: 8), mengemukakan bahwa: "Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial." Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan

nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Sedangkan Waldo dalam Pasolong (2008: 8) mendefinisikan "Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah". Selanjutnya menurut Keban (2014:7) menyatakan beberapa makna penting terkait dengan hakikat administrasi publik, antara lain :

- a. Administrasi publik lebih berkaitan dengan dunia eksekutif, meskipun juga berhubungan dengan dunia yudikatif dan legislatif.
- b. Administrasi publik berkaitan dengan formulasi dan implementasi kebijakan publik.
- c. Administrasi publik juga terkait dengan berbagai masalah manusiawi dan upaya kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah.
- d. Meskipun berbeda dengan administrasi swasta, administrasi publik tumpang tindih dengan administrasi swasta.
- e. Administrasi publik ditujukan untuk menghasilkan barang dan layanan publik.
- f. Administrasi publik memiliki aspek teoritis dan praktis

Nicholas Hendry, 1998 (Harbani Pasolong, 2008;8) menyatakan bahwa administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Berbeda lagi dengan David

H. Roselbloom (Harbani Pasolong 2008. 27) bahwa administrasi publik adalah pemanfaatan teori-teori dan proses -proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah di bidang legislatif, eksekutif dan yudikatif dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan maupun sebagian.

Hal-hal yang berkaitan dengan publik yang meliputi kebijakan publik, manajemen publik, administrasi pembangunan, tujuan negara dan etika yang mengatur penyelenggara negara. Administrasi publik merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu negara. Jika manajemen mengkaji pengelolaan organisasi swasta maka administrasi publik mengkaji tentang organisasi publik/pemerintah seperti departemen-departemen maupun dinas-dinas. Lieng Gie berpendapat administrasi publik adalah segenap proses penyelenggaraan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah untuk mencapai tujuan kenegaraan. Tujuan kenegaraan umumnya pemberian pelayanan terhadap kepentingan seluruh rakyat, misalnya keamanan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Jadi administrasi publik adalah disiplin ilmu yang mempelajari tentang hubungan pemerintah dengan masyarakat dalam memenuhi keinginan pemerintah melalui proses manajemen, politik dan hukum untuk mewujudkan keinginan serta mencapai kepuasan masyarakat.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pengertian tentang administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah untuk mencapai tujuan

pemerintah secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan publik. Dan salah satu aspek penting dalam administrasi publik adalah pelayanan yang dimana tujuan dari administrasi publik adalah memberikan pelayanan yang berkualitas.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Kajian dan praktek administrasi publik di berbagai negara terus berkembang. Berbagai perubahan terjadi seiring dengan berkembangnya kompleksitas persoalan yang dihadapi oleh administrator publik. Kompleksitas ini ditanggapi oleh para teoritis dengan terus mengembangkan ilmu administrasi publik. Denhardt & Denhardt mengungkapkan bahwa terdapat tiga perspektif dalam administrasi publik. Perspektif tersebut adalah *Old Public Administration*, *New Public Management*, dan *New Public Service*.

1.5.3.1 *Old Public Administration (OPA)*

The Old Public Administration pertama kali dikemukakan oleh seorang Presiden AS dan juga merupakan Guru Besar Ilmu politik, Woodrow Wilson. Beliau menyatakan bidang administrasi itu sama dengan bidang bisnis. Maka dari itu munculah konsep ini, konsep *Old Public Administration* ini memiliki tujuan melaksanakan kebijakan dan memberikan pelayanan, dimana dalam pelaksanaannya ini dilakukan dengan netral, profesional, dan lurus mengarah kepada tujuan yang telah ditetapkan. Adapun ciri-ciri dari *OPA*, yaitu :

- A. Pelayanan publik berdasarkan/berlandaskan modal yang baik.
- B. Hubungan paternalistik yang baik antara yang memerintah dengan anak buah.

- C. Apakah yang memerintah memberi teladan pada rakyat.
- D. Penekanan loyalitas bawahan membantu penguasa.
- E. Pembatasan campur tangan pemerintah dalam urusan lokal dan pribadi.
- F. Mengutamakan prosedur birokrasi formal dalam manajemen dan pelayanan public.
- G. Dikotomi antara politik dengan administrasi.
- H. Pentingnya efisiensi dalam organisasi publik.

Model *Old Public Administration* atau Administrasi Publik Klasik memberikan perhatian pada bagaimana pemerintah melakukan tindakan administrasi secara demokratis, efisien dan efektif, dan bebas dari manipulasi kekuasaan, serta bagaimana pemerintah dapat beroperasi secara tepat, benar, dan berhasil (Wilson, 1887). Fokus perhatiannya adalah interaksi dan kerjasama di dalam organisasi pemerintah yang dibangun melalui hirarki. Model ini memberikan peran yang sangat besar kepada pemerintah, baik dalam perumusan kebijakan maupun penyampaian pelayanan publik. Dengan sifat yang hirarkis dan berpusat pada pemerintah, maka hubungan antara pemerintah dengan swasta dan masyarakat cenderung dimaknai sebagai hubungan yang bersifat atasan dan bawahan, interaksi sepihak dan tidak setara, kerjasama struktural dan formal, atau pada titik yang paling ekstrim, tidak ada kolaborasi sama sekali.

1.5.3.2 *New Public Management (NPM)*

Organisasi publik diidentikan dengan tidak efisien, tidak efektif,

tidak produktif, tidak kreatif serta miskin inovasi. Oleh karena itu timbullah suatu gerakan untuk melakukan reformasi terhadap manajemen sektor publik. Salah satu gerakan reformasi sektor publik adalah munculnya paradigma *New Public Management* atau *NPM*. Istilah *New Public Management* pada awalnya dikenalkan oleh Christopher Hood tahun 1991. Ditinjau dari perspektif historis, pendekatan manajemen sektor publik pada awalnya muncul di Eropa tahun 1980- an dan 1990-an sebagai reaksi tidak memadainya model administrasi publik tradisional.

Pendekatan *NPM* ini menghendaki suatu birokrasi publik yang memiliki kriteria *Good Governance*, dengan kemampuan memacu kompetisi, akuntabilitas, responsip terhadap perubahan, transparan, berpegang pada aturan hukum, mendorong adanya partisipasi pengguna jasa, mementingkan kualitas, efektif dan efisien, mempertimbangkan rasa keadilan bagi seluruh pengguna jasa, dan terbangunnya suatu orientasi pada nilai-nilai untuk mewujudkan *Good Government* itu sendiri.

NPM merupakan teori manajemen publik yang beranggapan bahwa praktik manajemen sektor swasta adalah lebih baik dibandingkan dengan praktik manajemen sektor publik. Oleh karena itu, untuk memperbaiki kinerja sektor publik perlu diadopsi beberapa praktik dan teknik manajemen yang diterapkan di sektor swasta ke dalam sektor publik seperti pengadopsian mekanisme pasar, kompetisi serta privatisasi perusahaan publik. Karakteristik utama *NPM* adalah perubahan lingkungan birokrasi yang didasarkan pada aturan baku menuju sistem

manajemen publik yang lebih fleksibel dan lebih berorientasi kepada kepentingan publik.

Hal lain yang mendukung bahwa peran pemerintah masih sangat dibutuhkan dalam pelayanan publik adalah kenyataan bahwa prinsip ekonomi dan efisiensi tidak selalu dapat diterapkan pada semua aktivitas pemerintah (misalnya fasilitas sosial dan fasilitas umum). *Modern government* tidak hanya mencakup efisiensi dan ekonomis, tapi juga merupakan hubungan akuntabilitas antara negara dengan warga negara, dimana warga negara tidak diberlakukan hanya sebagai konsumen tapi juga sebagai warga negara yang memiliki hak untuk mendapatkan jaminan atas kebutuhan dasar dan menuntut pemerintah untuk bertanggung jawab atas berbagai kebijakan yang dilakukan (Minogue, 1998).

Paradigma *New Public Management* menjadi begitu populer ketika prinsip *Good Governance* diimplementasikan. Paradigma *NPM* melihat bahwa paradigma manajemen terdahulu kurang efektif dalam memecahkan masalah dalam memberikan pelayanan publik. Konsep *NPM* memiliki keterkaitan dengan permasalahan manajemen kinerja sektor publik karena pengukuran kinerja menjadi salah satu prinsip *NPM* yang utama. Paradigma *NPM* pada dasarnya berprinsip bahwa menjalankan administrasi negara layaknya sebagaimana menggerakkan sektor bisnis, yang berbasis pada *ideologi liberalism*.

Dengan tujuan agar birokrasi model lama yang lamban, kaku dan banyak masalah, siap menjawab tantangan zaman yang masalahnya

semakin berkembang dan kompleks. Karena model birokrasi yang hirarkis-formalistis menjadi tidak lagi relevan untuk menjawab permasalahan publik di era global. Seiring dengan menghasilkan sebuah konsep yang secara garis besar serupa dengan *NPM*. Adapun ciri-ciri dari *NPM*, yaitu :

- A. Menggunakan sektor privat dan pendekatan bisnis dalam sektor public.
- B. Penerapan prinsip *good governance*.
- C. Kegiatan yang tidak bisa dilakukan secara efektif dan efisien oleh pemerintah.
- D. Dalam sistem manajemen dilakukan sistem pelayanan sipil, manajer boleh menegosiasikan kontrak dengan para pekerja.
- E. Fokus sistem anggaran pada kinerja dan hasil.
- F. Manajemen berorientasi pada hasil.
- G. Menggagas konsep *citizen charter*.
- H. Mengenalkan konsep *reinventing government*.
- I. Menciptakan pemerintah yang *work better*.

1.5.3.3 *New Public Service*

Perspektif *NPM* memperoleh kritik keras dari banyak pakar. Mereka memandang bahwa perspektif ini, seperti halnya perspektif *Old Public Administration*, tidak hanya membawa teknik administrasi baru namun juga seperangkat nilai tertentu. Masalahnya terletak pada nilai-nilai yang dikedepankan tersebut seperti efisiensi, rasionalitas, produktivitas dan bisnis karena dapat bertentangan dengan nilai-nilai kepentingan publik

dan demokrasi.

Oleh karena itu, J.V Denhardt dan R.B Denhardt tahun 2003 memperkenalkan paradigma *The New Public Service*. Keduanya menyarankan untuk meninggalkan prinsip Administrasi Publik Tradisional dan *New Public Management* dan beralih ke paradigma *The New Public Service*. *The New Public Service* adalah teori manajemen publik yang mengajarkan egaliter dan persamaan hak antara warga negara. Dalam model ini kepentingan publik dirumuskan sebagai hasil dialog dari berbagai nilai yang ada di dalam masyarakat. Kepentingan publik bukan dirumuskan oleh elite politik seperti yang tertera dalam aturan.

Ciri-ciri dari *New Public Service* adalah sebagai berikut :

- A. Administrasi publik lebih banyak mendengar daripada berkata dan lebih banyak melayani daripada mengarahkan.
- B. Kerja sama melalui jaringan kerja.
- C. Akuntabilitas dan transparansi mengiringi responsibilitas dalam pelayanan publik.
- D. Keterlibatan warga negara dalam kebijakan public.
- E. Pola pikir bahwa pelayanan kepada masyarakat adalah hal yang wajib bagi pemerintah.

Dasar teoritis pelayanan publik yang ideal menurut paradigma *The New Public Service* yaitu pelayanan publik yang harus responsif terhadap berbagai kepentingan dan nilai-nilai publik yang ada. Tugas pemerintah adalah melakukan negosiasi dan mengelaborasi berbagai kepentingan

masyarakat dan kelompok komunitas, hal ini mengandung pengertian bahwa karakter dan nilai yang terkandung di dalam pelayanan publik tersebut harus berisi preferensi nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Karena masyarakat bersifat dinamis maka karakter pelayanan publik juga harus selalu berubah mengikuti perkembangan masyarakat (Dwiyanto, 2006:145).

Meskipun Paradigma *New Public Service* merupakan paradigma yang sangat ideal dilihat dari aspek keadilan yang memungkinkan setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan publik untuk peningkatan kesejahteraannya misalnya dalam bidang pendidikan dan kesehatan, namun hal tersebut sangatlah sulit dilakukan di negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Hal tersebut diakibatkan adanya keterbatasan dalam sumber daya terutama finansial yang dimiliki suatu negara, sehingga tidak semua warga negara dapat mengakses pelayanan publik tanpa mengeluarkan biaya. Oleh karena itu, kecenderungan yang terjadi terutama di negara berkembang seperti Indonesia adalah perwujudan dari paradigma *New Public Management* dimana pemerintah menyediakan pelayanan publik, dengan syarat harus ada pengorbanan finansial dari warga negara sebagai pengguna pelayanan.

Pada penelitian **Analisis Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang**, dasar ilmu yang diterapkan masuk ke dalam paradigma *New Public Management* Hal ini berdasarkan ciri-ciri dari *New Public Management* administrasi publik yaitu administrasi publik merupakan

manajemen yang berorientasi kepada kinerja, menciptakan pemerintah yang *good governance*, serta menciptakan pemerintah yang *good better*. Hal tersebut agar supaya dalam menjalankan tugas pemerintah apa yang dikerjakan dapat sesuai dengan yang diinginkan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

1.5.4 Manajemen Publik

Secara etimologi *management* (di Indonesia diterjemahkan sebagai manajemen) berasal dari kata *manus* (tangan) dan *agree* (melakukan) yang telah digabung menjadi *manager* (bahasa inggris) yang berarti mengurus atau *manager* (bahasa latin) yang berarti melatih (Inu Kencana, 2006; 48). Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Manajemen digunakan di semua organisasi dalam rangka mencapai tujuannya, baik organisasi profit (perusahaan /organisasi bisnis) maupun organisasi non-profit (pemerintahan, lembaga sosial, organisasi kemasyarakatan) di semua sektor seperti perbankan, manufaktur, pertambangan, perdagangan, kesehatan, pariwisata, dan lain sebagainya yang ukurannya kecil, menengah maupun besar. Oleh karena sifatnya yang sangat universal, maka banyak orang merasa perlu mempelajari manajemen.

Definisi manajemen menurut Stoner dan Wankel (dalam Hani handoko: 2011) mengatakan bahwa manajemen secara harfiah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Langkah awal yang dilakukan untuk memajemen adalah melakukan perencanaan mengenai hal apa yang akan

dilakukan. Setelah merencanakan setiap kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya harus dibentuk pengorganisasian yang berfungsi sebagai pembagian tugas-tugas untuk melaksanakan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Lalu dibentuk kepemimpinan dan pengendalian untuk mengontrol pelaksanaan dari rencana yang telah dirancang di awal. Sharitz dan Russel berpendapat bahwa manajemen adalah berkenaan dengan orang yang bertanggung jawab menjalankan suatu organisasi, dan proses menjalankan organisasi itu sendiri yaitu pemanfaatan sumber daya seperti orang dan mesin untuk mencapai tujuan organisasi.

Ricky W. Griffin (dalam Hani handoko: 2011) mengatakan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Selain itu George R. Terry, mengatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Dari beberapa pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa manajemen adalah seni dalam mengatur sistem baik orang dan perangkat lain agar dapat berjalan dan bekerja sesuai dengan ketentuan dan tujuan entitas yang terdiri dari berbagai aktivitas. J Steven Ott, Albert C Hyde, dan Jay M Shafritzs, dalam bukunya berjudul *"Public Management Essential Readings"*, menyatakan bahwa

Manajemen Publik memfokuskan sebagai sebuah profesi, dan memfokuskan pada manajer publik sebagai praktisi dari profesi tersebut. Menurut mereka, Manajemen Publik lebih mencurahkan perhatian pada operasi-operasi atau pelaksanaan internal organisasi pemerintah atau organisasi non-profit ketimbang pada hubungan dan interaksinya dengan lembaga legislatif, lembaga peradilan, atau organisasi sektor publik lainnya.

Samuel E Overman (dari *University of Colorado at Denver*) dalam Keban, mengemukakan bahwa Manajemen Publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling* di satu sisi, dengan sumber daya manusia (SDM), keuangan, fisik, informasi dan politik di sisi lain.

Dari pengertian diatas diambil kesimpulan bahwa manajemen publik adalah suatu cara untuk mengimplementasikan suatu kebijakan dengan menggunakan prinsip manajemen yang ada pada sektor publik untuk diterapkan dalam proses penyelenggaraan pelayanan pemerintah.

1.5.5 Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja pegawai menurut PP Nomer 94 Tahun 2021 adalah kesanggupan pegawai terutama ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 86) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik mempercepat

tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kurangnya disiplin merupakan penghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Namun menurut (Fereries Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Fenomena Disiplin Kerja

Menurut PP Nomer 94 Tahun 2021 memiliki fenomena disiplin kerja pegawai ASN yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin yaitu :

- a. Berintegritas Moral

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika, prinsip moral, dan peraturan yang berlaku, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau tekanan eksternal. ASN diharapkan jujur, berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku, dan menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

b. Profesional

Kemampuan dan kemauan ASN untuk bekerja secara efektif, efisien, dan berkualitas sesuai dengan standar kerja dan kompetensi yang ditetapkan. ASN harus memahami tugas dan tanggung jawabnya, terus meningkatkan kompetensi, dan melaksanakan pekerjaan dengan standar terbaik.

c. Akuntabel

Tanggung jawab ASN untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan setiap tindakan, keputusan, dan penggunaan sumber daya kepada atasan, instansi, dan publik. ASN harus transparan dan dapat menjelaskan tindakannya dalam menjalankan tugas kepada pihak terkait.

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa fenomena yang dapat mengukur disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat). Adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan serta menciptakan sistem internal kontrol.
6. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu Perusahaan.

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak fenomena yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa fenomena disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan

aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) fenomena-fenomena mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat fenomena disiplin kerja, yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam Perusahaan

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima fenomena disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan pandangan fenomena disiplin kerja dari para ahli diatas dapat dideskripsikan bahwa penelitian ini menggunakan fenomena disiplin kerja dari PP Nomer 94 Tahun 2021 :

1. Berintegritas Moral
2. Profesional
3. Akuntabel

Faktor yang Berkontribusi Pada Disiplin Kerja

Menurut Stephen P. Robbins terdapat faktor pendukung dan penghambat yang berkontribusi pada disiplin kerja pegawai, yaitu :

1. Faktor Pendukung :
 - a. Kepemimpinan yang Efektif
 - b. Penghargaan yang Tepat
 - c. Pengawasan yang Konsisten
 - d. Kejelasan Aturan dan Harapan
2. Faktor penghambat
 - a. Kepemimpinan yang Lemah
 - b. Kurangnya Kejelasan Peraturan
 - c. Ketidakadilan dalam Sistem Penghargaan dan Sanksi
 - d. Minimnya Pengawasan

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) faktor pendorong dan penghambat disiplin kerja pegawai adalah :

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.

2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidakk sehat.
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
5. Sikap perfeksionis.
6. Perasaan rendah diri atau inferior.
7. Perasaan takut dan kuatir.
8. Perasaan tidak mampu.
9. Kecemasan.
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratu

Menurut Steers, Harris, dan Nitisemitom (Fitria, 2015) mengatakan bahwa faktor pendorong dan penghambat dalam upaya peningkatan disiplin kerja itu terjadi karena 2 faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal atau Faktor Dari Diri dalam Individu
 - a. Kepribadian
 - b. Semangat Kerja
2. Faktor Di luar Individu atau Eksternal
 - a. Kepuasan kerja ekstrinsik
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kepemimpinan

Menurut Pride dan Ferrel (dalam firmansyah, 2018: 80-81) faktor-faktor yang memengaruhi persepsi adalah :

- a. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan kebutuhan

psikologis, latar belakang pendidikan, kondisi fisik dan kepribadian.

- b. Faktor eksternal yaitu faktor yang digunakan untuk melakukan persepsi pada seseorang, keadaan, intensitas stimulus dan lingkungan. Hal tersebut ikut menentukan didasari atau tidaknya stimulus tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang berkontribusi terkait disiplin kerja dari para ahli diatas dapat dideskripsikan bahwa penelitian ini menggunakan teori dari Stephen P. Robbins :

A. Faktor Pendukung :

- a. Kepemimpinan yang Efektif
- b. Penghargaan yang Tepat
- c. Pengawasan yang Konsisten
- d. Kejelasan Aturan dan Harapan

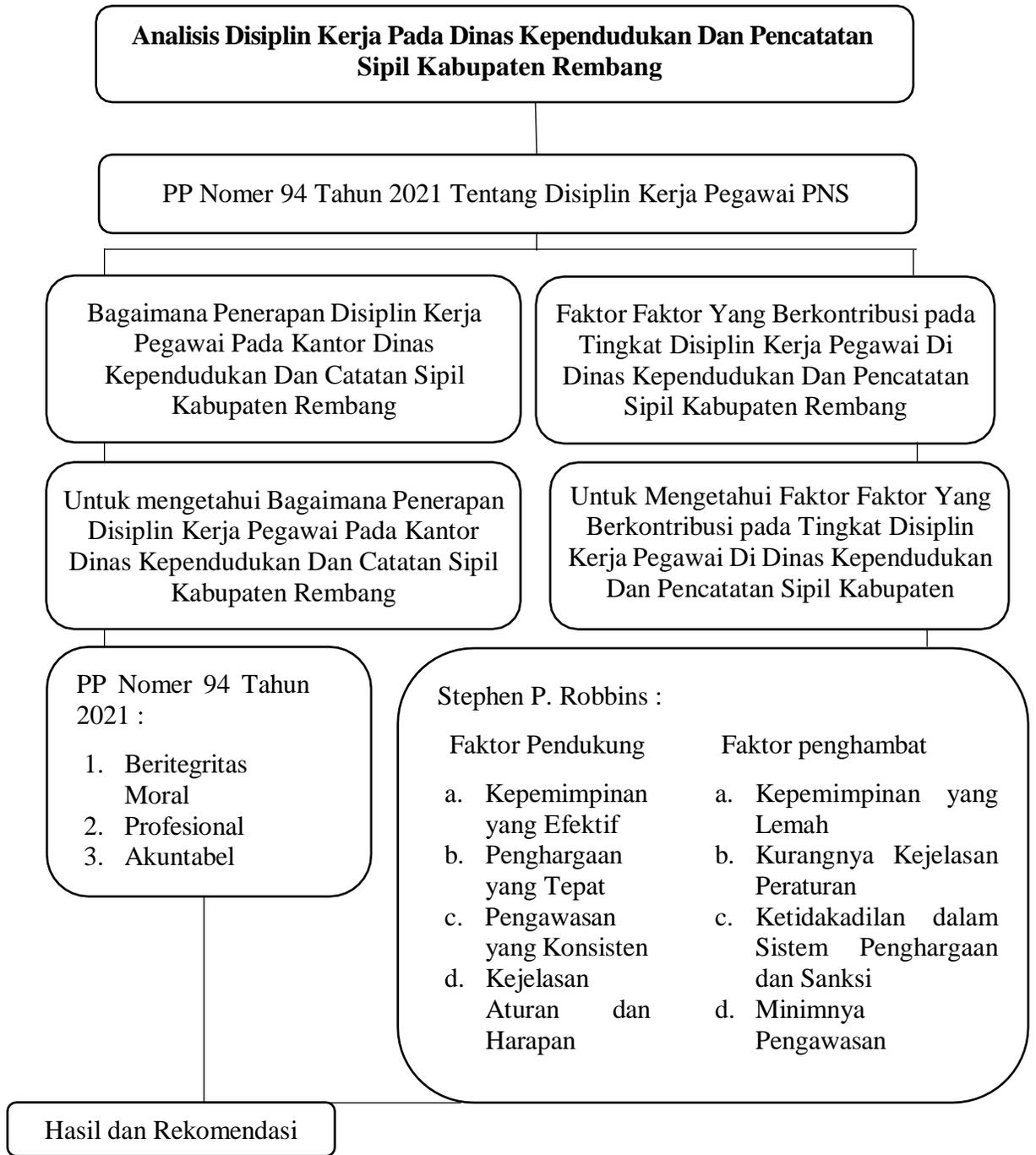
B. Faktor penghambat

- a. Kepemimpinan yang Lemah
- b. Kurangnya Kejelasan Peraturan
- c. Ketidakadilan dalam Sistem Penghargaan dan Sanksi
- d. Minimnya Pengawasan

1.5.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penelitian **Analisis Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang** di gambarkan sebagai berikut :

Tabel 1.5 Kerangka Berfikir



Sumber : Diolah Peneliti

1.6 Operasional Konsep atau Fenomena Penelitian

1.6.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dindikcapil) Kabupaten Rembang dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa konsep operasional yang umum digunakan untuk menilai kedisiplinan. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap secara sadar untuk menaati peraturan yang berlaku baik lisan maupun tulisan yang meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Fenomena dalam penelitian Analisis Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1.6.1.1 Berintegritas moral

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika, prinsip moral, dan peraturan yang berlaku, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau tekanan eksternal. ASN diharapkan jujur, berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku, dan menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi. Seperti contohnya yaitu tidak terlibat dalam praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, menjaga kerahasiaan informasi negara sesuai ketentuan hukum, menghindari perilaku yang merugikan citra dan reputasi instansi.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

- Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan

- Kejujuran dalam melaksanakan tugas
- Keteladanan dalam sikap dan perilaku
- Menghindari konflik kepentingan
- Mempertahankan rahasia negara/organisasi

1.6.1.2 **Profesional**

Profesionalisme mengacu pada kemampuan dan kemauan ASN untuk bekerja secara efektif, efisien, dan berkualitas sesuai dengan standar kerja dan kompetensi yang ditetapkan. ASN harus memahami tugas dan tanggung jawabnya, terus meningkatkan kompetensi, dan melaksanakan pekerjaan dengan standar terbaik. Seperti contohnya yaitu melaksanakan tugas dengan tepat waktu dengan hasil optimal, menguasai teknologi dan metode kerja terbaru sesuai dengan bidangnya, memberikan pelayanan public yang ramah, cepat, dan tidak diskriminatif.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

- Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar
- Peningkatan kompetensi melalui pelatihan atau pengembangan diri
- Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan
- Konsistensi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan SOP
- Pelayanan prima kepada Masyarakat atau pihak terkait

1.6.1.3 **Akuntabel**

Tanggung jawab ASN untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan setiap tindakan, keputusan, dan penggunaan sumber daya kepada atasan, instansi, dan publik. ASN harus transparan dan dapat menjelaskan

tindakannya dalam menjalankan tugas kepada pihak terkait. Seperti contohnya yaitu Menyusun laporan kinerja yang jujur dan berbasis data, mengelola anggaran secara efektif dan melaporkan penggunaannya sesuai dengan aturan yang ada, tidak menyalahkkan wewenang yang diberikan untuk keuntungan pribadi.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

- Transparansi dalam pelaporan hasil kerja
- Pengelolaan sumberdaya yang efisien dan efektif
- Tanggung jawab atas keputusan yang diambil
- Penyusunan laporan yang berbasis data dan fakta
- Komitmen terhadap pelaksanaan akuntabilitas public

1.6.2 Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Disiplin Kerja PNS Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai didalam organisasi. Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai itu sendiri. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai yang diantaranya :

Faktor Pendukung

- Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin yang tegas dan adil dapat menciptakan suasana kerja yang disiplin. Pemimpin yang menjadi panutan akan mendorong karyawan untuk mengikuti aturan yang berlaku.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

a. Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan motivasi kepada bawahan

b. Pemimpin mampu menjadi teladan bagi tim

- Penghargaan yang Tepat

Pemberian penghargaan atau insentif yang sesuai dengan prestasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk disiplin.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

a. Sistem penghargaan diberikan berdasarkan kinerja dan pencapaian

b. Penghargaan memotivasi untuk meningkatkan disiplin

- Pengawasan yang Konsisten

Pengawasan yang teratur memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan bekerja sesuai standar. Konsistensi ini mengurangi peluang pelanggaran disiplin.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

a. Pemantauan dilakukan secara teratur dan sesuai prosedur

b. Umpan balik diberikan dengan cepat setelah pengawasan

- Kejelasan Aturan dan Harapan

Ketika aturan kerja dan ekspektasi terhadap karyawan jelas, mereka akan lebih memahami tanggung jawabnya dan mematuhi peraturan dengan baik.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

- a. Aturan yang spesifik, mudah dipahami, dan relevan dengan tugas
- b. Harapan kerja disampaikan dengan eksplisit kepada setiap individu

Faktor penghambat

- Kepemimpinan yang Lemah

Jika pemimpin tidak tegas atau tidak konsisten dalam menerapkan aturan, karyawan cenderung mengabaikan disiplin kerja.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

- a. Pemimpin tidak tegas dalam menegakkan aturan
- b. Pemimpin tidak memberikan arahan atau motivasi yang cukup

- Kurangnya Kejelasan Peraturan

Ketidakjelasan atau sering berubahnya aturan dapat membingungkan karyawan sehingga menghambat kedisiplinan.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

- a. Aturan sering berubah tanpa komunikasi yang memadai
- b. Aturan tidak disosialisasikan dengan baik kepada semua pegawai

- Ketidakadilan dalam Sistem Penghargaan dan Sanksi

Ketika penghargaan dan sanksi tidak diterapkan secara adil, karyawan merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi untuk disiplin.

Beberapa gejala yang diamati, yaitu :

- a. Hukuman diterapkan tidak konsisten
- b. Penghargaan diberikan secara subjektif
- Minimnya Pengawasan
 - Kurangnya pengawasan memungkinkan karyawan untuk melanggar aturan tanpa konsekuensi, sehingga disiplin menjadi rendah.
 - Beberapa gejala yang diamati, yaitu :
 - a. Pengawasan jarang dilakukan sehingga pegawai merasa bebas melanggar aturan.
 - b. Pengawas tidak memberikan tindak lanjut atau umpan balik terhadap hasil pengawasan.

1.7 Argumen Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Pegawai yang disiplin cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Disdukcapil, sebagai instansi yang memberikan layanan penting terkait dokumen kependudukan, sangat bergantung pada pegawai yang hadir tepat waktu, mengikuti SOP, dan memiliki kinerja yang konsisten. Ketidaksiplinan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, atau pelanggaran SOP, dapat memperlambat proses pelayanan, menyebabkan ketidakpuasan masyarakat, dan memperburuk citra instansi. Dengan memfokuskan analisis disiplin kerja pada pegawai tersebut, maka penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang disiplin kerja yang tinggi di Disdukcapil Kabupaten Rembang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, mempercepat proses administrasi,

dan meningkatkan kepuasan masyarakat. selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi efektivitas disiplin kerja dalam mengurangi ketidaksiplinan pegawai serta manfaat konkret yang diperoleh masyarakat dari disiplin kerja pegawai tersebut. Dalam perbandingan dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan memberikan perspektif yang lebih spesifik terkait dengan peningkatan disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Dengan fokus pada kendala dan tantangan yang dihadapi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang dalam meningkatkan kedisiplinan, penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut. Melalui analisis perbandingan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga dalam memperkaya pemahaman tentang peningkatan disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami pentingnya meningkatkan disiplin kerja pada pegawai di Diinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang dan berdampak positif dalam kualitas hidup Masyarakat.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan metode kualitatif di dalam penelitian ini. Penelitian dengan metode kualitatif adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mendapatkan hasil pemahaman yang didasarkan pada penyelidikan dan pengamatan terhadap peristiwa social dan permasalahan

yang terjadi di kehidupan masyarakat. Menurut Denzin & Lincoln (1994) dalam (Fadli, 2021) penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang menjelaskan sebuah fenomena sesuai terjadi dengan menggunakan latar ilmiah yang dikemas dalam bentuk naratif.

Tujuan penelitian deskriptif kualitatif ini adalah menjawab dan memperoleh solusi atas permasalahan penelitian yang berkaitan dengan fenomena sosial. Ciri-ciri penelitian kualitatif dapat dipahami dengan mengkaji definisi metode kualitatif dan deskriptif. Menurut Arikanto (2006:15), ciri-ciri atau ciri-ciri penelitian kualitatif antara lain:

- Sifat Induktif,
- Pertimbangan Situasi dan Reaksi secara holistic,
- Memahami perspektif responden,
- Penekanan pada Kemampuan Peneliti untuk Validitas,
- Pentingnya Lingkungan Alam, dan
- Pendekatan Berorientasi proses.

Untuk menghindari pengukutan dan perbandingan variable satu sama lain, penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa dokumen, catatan, dan catatan penelitian dari lapangan. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, satu-satunya variable yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah Analisis Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

1.8.2 Situs Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat diadakannya suatu penelitian. Sedangkan situs penelitian adalah letak sebenarnya dimana peneliti melakukan suatu penelitian untuk mendapatkan data yang valid, akurat, dan benar-benar dibutuhkan serta berkaitan dengan tema, masalah dan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah Kabupaten Rembang dan situs penelitian yang digunakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Lokasi penelitian yang ditetapkan ditujukan dalam rangka memberikan batasan ruang lingkup penelitian dengan fokus pada fenomena yang terjadi.

1.8.3 Subjek Penelitian

Individu yang berpartisipasi dalam penelitian ini berperan sebagai subjek penelitian dan proses pemilihan informan ini sangat penting untuk penelitian. Penelitian ini memilih beberapa informan yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk memberikan informasi dan juga data yang dicari di dalam penelitian.

Teknik pemilihan informan secara purposive sampling memperitmbangkan yang dianggap paling mengetahui sehingga akan memudahkan peneliti untuk memperdalam obyek dan fenomena social yang akan diteliti. Untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi di lapangan, maka Spradly (dalam Faisal, 1990:44) menerangkan persyaratan yang dipenuhi oleh seorang informan yaitu :

- Individu yang memperoleh kemahiran dan pemahaman melalui proses enkulturasi, memungkinkan mereka tidak hanya memiliki pengetahuan tetapi juga menghayati dan mengalaminya.
- Orang-orang ini tergolong aktif terlibat dalam kegiatan penelitian yang sedang berlangsung.
- Orang yang mempunyai cukup waktu atau kesempatan untuk mencari dan meminta informasi.

Maka Informan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
2. Sekretaris
3. Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk
4. Kepala Bidang Pencatatan Sipil
5. Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data

1.8.4 Jenis Data

Berdasarkan bentuknya, tipe data dapat dipisahkan menjadi dua, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data yang dihasilkan berupa kata-kata dan bukan angka disebut sebagai data kualitatif. Sedangkan, data kuantitatif merupakan data informasi yang telah dikumpulkan dalam bentuk angka dan harus diolah dengan perhitungan biasanya menggunakan SPSS (Moelong, 2013).

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa teks tertulis yang mendeskripsikan atau mengidentifikasi orang, tindakan, dan peristiwa yang terjadi selama pelaksanaan penelitian, sesuai dengan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metodologi penelitian kualitatif. Dalam melakukan pengamatan dan wawancara didapatkan hasil data non numerik atau bukan angka melainkan dalam bentuk catatan berupa tulisan yang menceritakan apa yang didapatkan dan juga bukti foto kegiatan penelitian ini didapatkan hasil wawancara dengan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang yang kemudian diolah dan diketik oleh peneliti.

1.8.5 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data menurut Lofland dan dalam Moleong (2014:157) mengatakan bahwa “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, tindakan dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain”. Dalam setiap penelitian untuk dapat mendukung proses dan hasil penelitian tersebut, maka dibutuhkan data-data yang pasti dan nyata dari objek penelitian. Dalam hal ini sumber data yang dipakai adalah :

- **Data Primer**

Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objeknya. Yaitu data dan informasi yang diperoleh dari lapangan secara langsung berdasarkan Observasi, wawancara dan Dokumentasi.

- Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer. Data sekunder didapatkan tidak melalui sumber pertama pemberi informasi kepada peneliti melainkan data yang telah diolah serta data pendukung lainnya. Contohnya melalui perantara pihak ketiga atau berdasarkan penganalisisan dokumen yang telah tersedia. Data sekunder yang dikumpulkan oleh peneliti ialah berdasarkan literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian tengah dilangsungkan.

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Burhan Bungin mengemukakan bahwa Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidak suatu penelitian. Dalam hal ini diperlukan adanya teknik pengambilan data yang dapat digunakan secara cepat dan tepat sesuai dengan masalah yang dan tujuan penelitian, untuk memperoleh data penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

1. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data metode penelitian yang melibatkan pemeriksaan secara dekat keadaan atau keadaan subjek secara. Data yang diperoleh dari observasi tidak hanya mencakup sikap subjek penelitian tetapi juga perilakunya. Menurut Kartono (1980:142), observasi adalah penggunaan pengamatan dan

pencatatan yang disengaja dan sistematis untuk mempelajari fenomena social dan gejala psikologis. Tujuan observasi adalah untuk memahami ciri-ciri dan pentingnya interaksi antara berbagai aspek perilaku manusia dalam fenomena social yang rumit dan pola budaya tertentu. Dalam kesempatan ini, peneliti mengamati sendiri bagaimana tugas pokok dan tanggung jawab Disdukcapil Kabupaten Rembang dijalankan di lapangan.

2. Wawancara

Wawancara, sebagai bentuk percakapan antara 2 orang atau lebih dengan orang yang diwawancarai untuk mengumpulkan sebuah informasi, dilakukan dalam penelitian ini. Individu yang dianggap memiliki pengetahuan dan memahami permasalahan utama yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti yang dibahas dalam subbab sebelumnya, diwawancarai. Menurut Sugiyono (2009:7), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara merupakan serangkaian aktivitas untuk menelusuri data berdasarkan kegiatan wawancara. Peneliti melakukan wawancara secara mendalam terhadap empat orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Bagian Sekretaris, Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk, Kepala Bidang Pencatatan Sipil, Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi

Kependudukan dan Pemanfaatan Data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

3. Dokumentasi

Pengertian dokumen menurut Gottschalk Louis (1986:38) adalah dalam penelitian sejarah, sumber tertulis seperti dokumen dibedakan dari artefak, peninggalan lukisan, peninggalan arkeologi, dan kesaksian lisan. Dokumentasi merupakan langkah penting untuk mendapatkan data yang berasal dari dokumen-dokumen penting, buku-buku pendukung dan foto hasil penelitian. Dokumen mencakup korespondensi negara dan resmi, termasuk perjanjian, undang-undang, dan hibah. Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dalam metode observasi dan wawancara.

1.8.7 Analisis dan Interpretasi Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis melibatkan pemberian makna atau interpretasi terhadap data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data adalah proses sistematis untuk memeriksa dan mengekstraksi informasi secara menyeluruh dari catatan lapangan, wawancara, dan sumber lain, sehingga hasilnya mudah dipahami dan dibagikan kepada orang lain. Sugiyono, mengutip Miles dan Hubberman (2020), mencatat bahwa aktivitas interaktif tetap ada hingga tugas selesai, sehingga menghasilkan data jenuh selama proses analisis data kualitatif. Terdapat tiga langkah dalam kegiatan analisis data, yaitu :

1. Reduksi Data

Prosedur memadatkan informasi dan menentukan elemen- elemen inti atau kunci yang selaras dengan pertanyaan penelitian disebut reduksi data. Proses ini menuntut wawasan, keluasan dan pemahaman yang mendalam. Intinya, reduksi data melibatkan kemampuan merangkum, membuat prioritas, memfokuskan pada elemen-elemen penting, mengidentifikasi pola, dan menghilangkan informasi yang tidak relevan.

2. Penyajian Data (Data Display)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya yaitu menampilkan data. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Data yang disajikan merupakan data yang dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Setelah data disajikan secara rinci, maka langkah selanjutnya adalah membahas data yang telah disajikan tersebut untuk dibandingkan dengan teori yang dipilih oleh peneliti.

3. Verifikasi (Concluding Drawing)

Dalam analisis data kualitatif, penarikan kesimpulan dan verifikasi masuk kedalam langkah ketiga. Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan diharapkan merupakan temuan baru yang belum pernah ditemukan

sebelumnya. Temuan-temuan dalam penelitian ini mungkin bermanifestasi sebagai penjelasan deskriptif atau gambaran yang jelas tentang suatu objek atau fenomena yang sebelumnya kurang jelas atau kabur namun menjadi jelas setelah melalui pemeriksaan menyeluruh.

Pada hakikatnya analisis data kualitatif adalah suatu proses menemukan dan mengumpulkan informasi yang dikumpulkan secara sistematis yang kemudian melalui tahapan reduksi data (merangkum informasi), display data (penyajian informasi), dan verifikasi data (mengkonfirmasi/membuktikan informasi). Hal ini memastikan informasi yang ditemukan tersebut dapat dipahami dan berharga untuk orang lain.

1.8.8 Kualitas Data

Dalam melangsungkan penelitian dengan tipe kualitatif harus sesuai dengan standar akan kredibilitasnya, dimana penyesuaian ini dilakukan guna penelitian yang dihasilkan memiliki tingkat kebenaran data dan kepercayaan yang tinggi yang dimana sesuai dengan kondisi di lapangan. Menurut William dan Wiersma dalam Sugiyono (2016 : 372 – 374) menjelaskan bahwa triangulasi adalah suatu proses cek data yang berasal dari sumber, cara, dan waktu. Tiga cara dalam proses triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu yaitu :

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berfungsi untuk menguji kredibilitas data dengan melakukan pengecekan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berfungsi untuk mengevaluasi keandalan data dengan melibatkan perbandingan data dari sumber yang sama dengan menggunakan berbagai metode. Misalnya data yang dikumpulkan melalui wawancara dapat diverifikasi melalui observasi dan dokumentasi.

3. Triangulasi Waktu

Kredibilitas data juga dipengaruhi oleh waktu pengumpulan data. Wawancara yang dilakukan pada pagi hari, ketika narasumber masih waspada dan belum menemui banyak tantangan, kemungkinan akan menghasilkan data informasi yang dapat diandalkan dan valid. Oleh karena itu, data dapat diverifikasi silang untuk menguji kredibilitasnya melalui wawancara atau observasi yang dilakukan dalam berbagai kondisi.

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Sumber informasi diperoleh lebih tidak hanya dari satu informan saja, namun dapat menggunakan sumber data berupa dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi dan wawancara lebih dari satu sumber yang memiliki sudut pandang berbeda.