

## Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

*Factors that are Related to Central Sulawesi Discipline Office of Civil Servants*

<sup>1</sup>Sylvia Ari Wahyuni\*, <sup>2</sup>Budiman, <sup>3</sup>Herlina Yusuf

<sup>1,2,3</sup>Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Muhammadiyah Palu

(\*)Email Korespondensi: [satyoyudhapratama@gmail.com](mailto:satyoyudhapratama@gmail.com)

### Abstrak

Disiplin pegawai merupakan kepatuhan pegawai terhadap seluruh aturan yang ada di sebuah kantor/instansi. Kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study. Penelitian ini telah dilaksanakan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah pada bulan Januari sampai Februari 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen semuanya tidak berhubungan dengan disiplin pegawai dengan hasil uji statistik untuk peran atasan  $P$  Value = 0,747, aturan tertulis  $P$  Value = 0,714 dan sanksi  $P$  Value = 0,575. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana tidak dipengaruhi oleh faktor peran atasan, aturan tertulis dan sanksi disebabkan oleh jalur koordinasi dari kantor ini langsung ke pusat sehingga semua aturan sudah sangat jelas. Penelitian ini menyarankan agar pegawai yang belum disiplin dapat meningkatkan kedisiplinan mereka untuk meningkatkan produktivitas.

**Kata kunci :** Peran Atasan, Aturan Tertulis, Sanksi, Disiplin

### Abstract

*Discipline is a compliant for employees in the all the rules that exist in an office / agency. Employee discipline is influenced by many factors which are divided into internal factors and external factors. The purpose of this study was to determine what factors were associated with the discipline of Civil Servants in the Population and Family Planning Office of Central Sulawesi Province. The type of research used was analytic survey research using a cross sectional study approach. This research has been conducted at the Office of Population and Family Planning Office of Central Sulawesi Province in January until February 2020. The results showed that of the three independent variables all were not related to employee discipline with the results of statistical tests for the role of superiors.  $P$  Value = 0.747, written rules  $P$  Value = 0.714 and sanctions  $P$  Value = 0.575. The results from of this study it can be concluded that the discipline of employees in the Office of Population and Family Planning Control Office is not influenced by the role of superiors, written rules and sanctions caused by the coordination path from this office directly to the center so that all rules are very clear. This research suggests that undisciplined employees can increase their.*

**Keywords :** Role of Superiors, Written Rules, Sanctions, Discipline

## PENDAHULUAN

Indonesia termasuk dalam negara hukum, sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945. Konsep negara hukum telah membawa Indonesia menjadi negara hukum modern yang berkembang pesat hingga sekarang ini. Tujuan Nasional yang hendak dicapai oleh Bangsa Indonesia tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV yaitu : membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan social. Implementasi terhadap tujuan negara tersebut dilakukan melalui proses pembangunan bertahap, berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga membawa konsekuensi bagi peran pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Sri Hartini dkk, 2008).

Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, jujur adil dan merata maka dibutuhkan juga sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau aparatur pemerintah yang berkualitas dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Sedangkan sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas ketika mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya (Soetrisno, 2003).<sup>(2)</sup>

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sarana pemerintahan oleh Utrecht dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Riawan Tjandra, 2013).<sup>(1)</sup>

Kedudukan dan peran dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peran dari Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar (Sri Hartini dkk, 2014).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) selaku instansi yang bertugas mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar dan prosedur manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara/ASN (sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 48 huruf g) melakukan pendataan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dan hukuman disiplin yang telah diterapkan guna menyikapi pelanggaran tersebut, disepanjang Tahun Anggaran (TA) 2017 (Mohammad Ridwan, 2018).

Data dalam Sistem Peringatan Dini (*Early Warning System*) Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat sepanjang Tahun Anggaran 2017 sebanyak 1.759 Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah dijatuhi hukuman disiplin. Bentuk hukuman disiplin tersebut bervariasi mulai dari tingkat ringan, sedang hingga berat. Pegawai Negeri Sipil penerima hukuman tersebar diberbagai instansi baik pusat maupun daerah (Muhammad Ridwan, 2018).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pasal 1, yang dimaksud pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Sepanjang tahun 2017, hukuman disiplin kebanyakan diberikan atas pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, tepatnya sebanyak 570 kasus. Pelanggaran lain yang juga mendasari pemberian hukuman disiplin diantaranya karena kasus tidak menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat Pegawai Negeri Sipil, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan serta menyalahgunakan wewenang (Muhammad Ridwan, 2018).

Jumlah Pegawai Negeri Sipil dalam berbagai jenis hukuman disiplin menurut data Badan Kepegawaian Negara yaitu ; pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil kategori berat sebanyak 96 PNS, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri kategori berat sebanyak 251 PNS, pembebasan dari jabatan kategori berat 85 PNS, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan satu tingkat kategori berat sebanyak 8 PNS, penurunan pangkat 1 tingkat selama 3 tahun kategori berat sebanyak 412 PNS, penurunan pangkat 1 tingkat selama 1 tahun kategori sedang

sebanyak 203 PNS, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun kategori sedang sebanyak 131 PNS, penundaan gaji maksimal 1 tahun kategori sedang sebanyak 3 PNS, penundaan kenaikan gaji berkala (KGB) selama 1 tahun kategori sedang sebanyak 139 PNS, teguran tertulis kategori ringan sebanyak 159 PNS, pernyataan tidak puas secara tertulis kategori ringan sebanyak 109 PNS, teguran lisan kategori ringan sebanyak 163 PNS (Muhammad Ridwan, 2018).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Tengah mencatat jumlah Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang dijatuhi hukuman disiplin periode tahun 2016/2017 berdasarkan tingkatan disiplin adalah, hukuman disiplin kategori ringan sebanyak 0 PNS, hukuman disiplin kategori sedang sebanyak 2 PNS, hukuman disiplin kategori berat sebanyak 18 PNS (Buletin Informasi Kepegawaian, 2018).

Penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil juga adalah layanan manajemen kepegawaian yang diharapkan semakin berkurang atau hilang sama sekali. Data penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil diatas memperlihatkan bahwa tidak ada hukuman disiplin ringan yang diterbitkan. Ini dimaklumi karena hukuman disiplin tingkat ringan menjadi ranah atasan langsung pegawai dan pejabat yang berwenang membina kepegawaian di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pegawai bersangkutan (Buletin Informasi Kepegawaian, 2018).

Salah satu faktor yang harus ditempuh dalam mencapai keberhasilan penegakan disiplin Pegawai adalah dengan adanya peranan pimpinan terhadap kedisiplinan kerja para bawahannya. Secara khusus adanya peranan dari pemimpin yang dapat mendorong pegawai untuk lebih bersikap profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga disiplin yang dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Irma Dewi (2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada sekretariat daerah Buton Tengah adalah faktor internal seperti perilaku, sikap/kepribadian, semangat kerja dan penghargaan terhadap prestasi pegawai. Faktor eksternal yaitu kemampuan pimpinan dalam memberikan contoh dan inovasi baru serta fasilitas dan hubungan rekan kerja yang baik.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Dinas P2KB Provinsi Sulawesi Tengah sebanyak 60 orang yang terbagi dalam 3 bidang yaitu Sekretariat, bidang Pengendalian Penduduk dan bidang Keluarga Berencana. Selain itu, dari hasil wawancara juga diketahui bahwa pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah pada tahun 2018 terdapat 1 kasus dengan hukuman disiplin kategori berat yaitu pemberhentian dengan tidak hormat pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah (Dinas P2KB Provinsi, 2018). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah Penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional dimana peran atasan, aturan tertulis dan pemberian sanksi sebagai variabel independen yang diteliti secara bersamaan dengan disiplin pegawai sebagai variabel dependennya. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah sebanyak 60 orang. Sampel dalam penelitian sebanyak 38 orang yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan rumus Slovin.

## HASIL

### Hubungan Peran Atasan dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

**Tabel 1. Hubungan Peran Atasan dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Peran Atasan	Disiplin Pegawai				Total	P-Value
	Tidak Disiplin		Disiplin			
	f	%	f	%		
Tidak Berperan	4	30,77	9	36	13	0,747
Berperan	9	69,23	16	64	25	
Total	13	100	25	100	38	

Sumber : Data Primer 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 38 responden yang menyatakan bahwa atasan tidak berperan dan pegawainya tidak disiplin sebanyak 4 responden (30,77%) dan yang disiplin sebanyak 9 responden (36%). Sedangkan untuk atasan yang berperan, pegawai yang tidak disiplin sebanyak 9 responden (69,23%) dan pegawai yang disiplin sebanyak 16 responden (64%). Hasil uji *chi-square* menunjukkan Nilai *P Value* = 0,747 ( $P > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada hubungan peran atasan dengan disiplin pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

### Hubungan Aturan Tertulis dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

**Tabel 2. Hubungan Aturan Tertulis dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Aturan Tertulis	Disiplin Pegawai				Total	P-Value
	Tidak Disiplin		Disiplin			
	f	%	f	%		
Tidak Ada	3	23,08	8	32	11	0,714
Ada	10	79,92	17	68	27	
Total	13	100	25	100	38	

Sumber : Data Primer 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 38 responden yang menyatakan bahwa tidak ada aturan tertulis dan pegawainya tidak disiplin sebanyak 3 responden (23,08%) dan pegawai yang disiplin sebanyak 8 responden (32%). Sedangkan yang menyatakan ada aturan tertulis, pegawai yang tidak disiplin sebanyak 10 responden (79,92%) dan yang disiplin sebanyak 17 responden (68%). Hasil uji *chi-square* menunjukkan Nilai *P Value* = 0,714 ( $P > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada hubungan adanya aturan tertulis dengan disiplin pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

**Hubungan Sanksi dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.**

**Tabel 3. Hubungan Sanksi dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Te**

Sanksi	Disiplin Pegawai				Total	P-Value	
	Tidak Disiplin		Disiplin				
	f	%	f	%			
Tidak Diberikan	5	38,46	12	48	17	44,74	0,575
Diberikan	8	61,54	13	52	21	55,26	
Total	13	100	25	100	38	100	

Sumber : Data Primer 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 38 responden yang menyatakan bahwa tidak ada pemberian sanksi pegawai yang tidak disiplin sebanyak 5 responden (38,64%) dan pegawai yang disiplin sebanyak 12 responden (48%). Sedangkan responden yang menyatakan sanksi diberikan dan tidak disiplin sebanyak 8 responden (61,54%) serta pegawai yang disiplin sebanyak 13 responden (52%). Hasil uji *chi-square* menunjukkan Nilai *P Value* = 0,575 ( $P > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada hubungan adanya pemberian sanksi dengan disiplin pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

**PEMBAHASAN**

**Hubungan Peran Atasan dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara peran atasan dengan disiplin pegawai dengan nilai  $P=0,747$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan bukan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara peran atasan dengan kedisiplinan pegawai meskipun dari hasil analisis terlihat bahwa lebih banyak pegawai yang disiplin menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran atau dapat menjadi panutan. Namun ada juga sebaliknya, pegawai yang menyatakan bahwa pimpinan tidak berperan dalam memberikan contoh kedisiplinan dan dia tetap disiplin. Hal inilah yang menyebabkan meskipun atasan memberikan contoh, panutan tentang kedisiplinan ataupun tidak pegawai tetap bisa disiplin.

Asumsi peneliti hal ini disebabkan oleh adanya sistem monitoring dan evaluasi serta pengambilan keputusan yang bersifat vertikal langsung dari pusat (Jakarta) sehingga pegawai yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dapat mengambil contoh atau panutan dari atasannya yang berada di pusat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro, A (2019)<sup>(9)</sup> yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengaruh kepemimpinan dengan disiplin kerja PT GWT. Penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab pegawai tidak disiplin disebabkan oleh pengaruh internal dari pegawai itu sendiri dalam hal ini masalah pendidikan yang masih berlatar belakang lulusan SMP dan SMA sehingga pegawai kurang memiliki pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya kedisiplinan.

Penelitian ini juga sesuai dengan penemuan sebelumnya Casimir et al. (2006) yang menghasilkan temuan tentang tidak adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan transaksional (dimensi *contingent reward* dan *management by exception*) dengan disiplin kerja. Hal itu kemungkinan dikarenakan dua hal pertama, karyawan sudah mempunyai kemampuan untuk memenejemen diri sendiri dan kedua, peraturan perusahaan yang menjadi obyek penelitian telah mapan sehingga peran pemimpin tidak begitu diperlukan lagi. Penemuan ini konsisten dengan hasil temuan Howell dan Avolio (1993), dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional pada disiplin kerja.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan langsung pada disiplin kerja. Temuan kedua menunjukkan adanya pengaruh negatif kepemimpinan transaksional pada disiplin kerja. Hal itu kemungkinan dikarenakan item dalam skala imbalan kontingen lebih menekankan pada transaksi antara pemimpin dan pengikut dan kurang memberikan pengakuan terhadap pengikut.

### **Hubungan Aturan Tertulis dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari 38 responden yang menyatakan bahwa di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah sudah mempunyai aturan tertulis tetapi masih tetap ada pegawai yang tidak disiplin begitu juga sebaliknya pegawai yang menyatakan bahwa tidak ada aturan tertulis namun dia tetap masih menerapkan perilaku disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adanya aturan tertulis tidak berhubungan dengan disiplin pegawai yang dibuktikan juga dengan hasil analisis diperoleh nilai  $P=0,714(p>0,05)$ .

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai aturan yang lengkap mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 1 ayat 1 bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain mengatur tentang 3 hal, yaitu : Kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Hukuman Disiplin atau Sanksi yang dapat dijatuhkan apabila Pegawai Negeri Sipil tidak menaati kewajiban dan melanggar.

Dalam Peraturan Pemerintah ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Setiap Pegawai Negeri Sipil mempunyai kewajiban dan larangan yang harus ditaati dan tidak boleh dilanggar, ini berdasarkan PP RI Nomor 53 Tahun 2010. Dengan adanya aturan yang sangat jelas terlihat bahwa setiap pegawai sudah mengetahui dengan jelas apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga tidak ada kaitanya antara aturan tertulis dengan disiplin pegawai.

### **Hubungan Sanksi dengan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pemberian sanksi dengan kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah dengan nilai  $P=0,575 (p>0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pemberian sanksi bukan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Uji statistik menunjukkan bahwa pegawai yang menyatakan bahwa di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah telah diterapkan pemberian sanksi namun tetap tidak disiplin jumlahnya tidak terlalu jauh beda dengan pegawai yang disiplin begitu juga sebaliknya bahwa pegawai yang menyatakan sanksi tidak diberikan tetap masih banyak juga yang disiplin.

Selain itu, dari hasil wawancara juga diketahui bahwa pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah pada tahun 2018 terdapat 1 kasus dengan hukuman disiplin kategori berat yaitu pemberhentian dengan tidak hormat pada Pegawai Negeri Sipil dan 21 kasus dengan hukuman disiplin ringan yaitu teguran lisan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Dalam PP RI Nomer 53 tahun 2010 pada pasal 5 disebutkan “PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin”.

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin yang terdapat dalam PP RI NO. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 adalah:

- 1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari;
  - a) Hukuman disiplin ringan;

- b) Hukuman disiplin sedang; dan
- c) Hukuman disiplin berat.
- 2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari ;
  - a) Teguran lisan;
  - b) Teguran tertulis; dan
  - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana disebut pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
  - a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
  - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- 4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
  - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c) Pembebasan dari jabatan;
  - d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - e) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara peran atasan dengan disiplin pegawai dengan nilai  $P=0,747$  ( $p>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan bukan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan oleh adanya system monitoring dan evaluasi serta pengambilan keputusan yang bersifat vertical langsung dari pusat. Tidak ada hubungan antara aturan tertulis dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari 38 responden yang menyatakan bahwa di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah sudah mempunyai aturan tertulis tetapi masih tetap ada pegawai yang tidak disiplin begitu juga sebaliknya pegawai yang menyatakan bahwa tidak ada aturan tertulis namun dia tetap masih menerapkan perilaku disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adanya aturan tertulis tidak berhubungan dengan disiplin pegawai yang dibuktikan juga dengan hasil analisis diperoleh nilai nilai  $P=0,714$  ( $p>0,05$ ). Tidak adanya hubungan antara sanksi dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah dengan nilai  $P=0,575$  ( $p>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pemberian sanksi bukan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Uji statistik menunjukkan bahwa pegawai yang menyatakan bahwa di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah telah diterapkan pemberian sanksi namun tetap tidak disiplin jumlahnya tidak terlalu jauh beda dengan pegawai yang disiplin begitu juga sebaliknya bahwa pegawai yang menyatakan sanksi tidak diberikan tetap masih banyak juga yang disiplin.

## SARAN

Penelitian ini menyarankan kepada Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah agar bisa meningkatkan kedisiplinan khususnya bagi Pegawai yang tidak disiplin agar dapat meningkatkan produktifitas kerja. Dan agar penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sri Hartini dkk, 2008, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.
- Soetrisno, 2003, Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Era Otonomi Daerah, Raja Pustaka, Yogyakarta.
- Riawan Tjandra, 2013, Hukum Sarana Pemerintahan, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Sri Hartini dkk, 2014, Cetakan Ketiga, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.
- Mohammad Ridwan, 2018, Kepala Biro Hubungan Masyarakat Badan Kepegawaian Negara.
- Buletin Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, 2018.

- Irma Dewi, 2018, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Dinas P2KB Provinsi, 2018. Provinsi Sulawesi Tengah.
- Saputro A. 2019. Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja PT GWT. Skripsi dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.