

Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara

Kristian HP Lambe

Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus
kristian_lambe@ukipaulus.ac.id

Eliyanto Palondongan

Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus
eliyantopalondongan@gmail.com

Petrus Ma'na

Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus
petramanna@ukipaulus.ac.id

Asrin Tandil

Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus
asrintandi@ukipaulus.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze strategies for improving employee performance, supporting factors for improving employee performance and inhibiting factors for improving employee performance at the Population and Civil Registry Office of North Toraja Regency. This research is a type of qualitative research. The research took the object of research at the Office of Population and Civil Registration of North Toraja Regency. Data sources in this study come from primary data and secondary data. The data collection method is through observation, interviews and documentation. The data analysis method in this study uses an interactive analysis method, starting from data reduction, data presentation and data verification or conclusion drawing. The results showed that: The strategy in improving employee performance is carried out by providing direction and guidance for employees in carrying out their work and being given guidance so that they are able to do the work given to them in accordance with the Operational Standardization of Work (SOP) that applies within the scope of the Population and Civil Registry Office of North Toraja Regency. The inhibiting factors in improving employee performance include that there are still employees who live far from the office, so that employee delays in coming to work often occur, and there are still some employees who occupy positions and structures that are not in accordance with their competence, where the placement of these employees is only to fulfill the organizational structure. Supporting factors in improving employee performance are facilities and infrastructure in accordance with operational standardization of work (SOP), and in general the condition of the workspace is comfortable and clean, so that employees feel at home and happy when they are in the workspace.

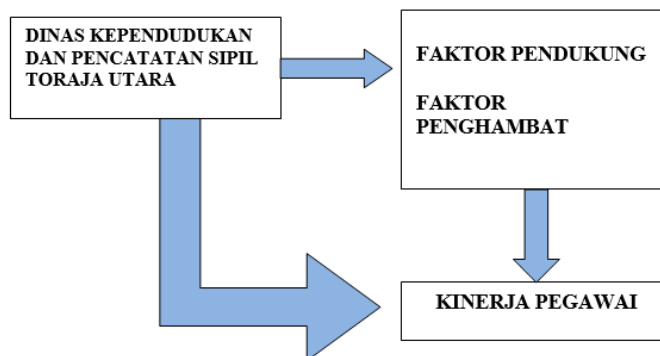
Keywords: Strategy and Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Peraturan pemerintah tentang pelaksanaan undang-undang nomor 25 tahun 2009 mengenai pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Mengingat betapa pentingnya kinerja pegawai yang telah dikemukakan, maka untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi yang baik perlu diusahakan peningkatan dan pemahaman akan kinerja pegawai. Selain itu menjadi keharusan bagi kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan secara optimal guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis strategi peningkatan kinerja pegawai, faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai dan faktor penghambat peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Menurut Argyris dalam Rangkuty (2001) mengatakan bahwa strategi merupakan respon secara terus menerus dan adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi organisasi. Wibowo (2007:1), kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Ruky (2006:15), memberikan pengertian kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Hasibuan (2005:34), memberikan pengertian yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Menurut Sedarmayanti (2010:198), Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Menurut Bintoro (2017) "penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya

manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya. Penelitian yang dilakukan oleh Isal Anwar Hasan, Rudiyanasyah (2017) tentang Strategi peningkatan kinerja pegawai (studi kasus di kantor radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). mengungkapkan bahwa secara keseluruhan Peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia dari tiga indikator pengalaman, keterampilan, motivasi yang menjadi parameter kinerja dapat dikatakan sudah terlaksana cukup baik. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kedisiplinan, sanksi, diklat. Kerangka pikir disusun sebagai gambaran mengenai penelitian secara ringkas yang dapat dijadikan pedoman dalam mendiskripsikan penelitian dengan tujuan untuk mencapai tujuan penelitian, adapun kerangka pikir penelitian ini di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Kualitatif merupakan Penelitian yang menggunakan latar Alamiah dengan tujuan menggambarkan fenomena yang terjadi yang dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang sudah ada (Mooleong,2011:14). Desain Pendekatan Penelitian ini disesuaikan pada jenis masalah yang menjadi permasalahan penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti memakai Design Pendekatan Naturalistic. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan Data Deskriptif berupa kalimat-kalimat secara tertulis maupun secara lisan dari obyek serta kelakuan berdasarkan pengamatan (Moeleong,2011:3). Definisi yang serupa tentang penelitian Kualitatif merupakan Penelitian yang mengkaji data secara detail tentang semua Kompleksitas yang termuat pada konteks penelitian dengan tidak menggunakan Skema Berpikir Statistic/SBS

(Sudarawan,2002:153).Penelitian mengambil obyek penelitian di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini Observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap 10 orang pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara yang dijadikan informan pada penelitian ini. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis interaktif, menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:91), ketiga komponen tersebut yaitu:Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai birokrasi pemerintah merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toraja Utara. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Toraja Utara merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Toraja Utara melalui Sekretaris Daerah.Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara melayani masyarakat dari 21 kecamatan, yaitu Kecamatan Rantepao, Kecamatan Sesean, Kecamatan Nanggala, Kecamatan Rindingallo, Kecamatan Buntao', Kecamatan Sa'dan, Kecamatan Sanggalangi', Kecamatan Sopai, Kecamatan Tikala, Kecamatan Balusu, Kecamatan Tallunglipu, Kecamatan Dende'n Piongana Napo, Kecamatan Buntu Pepasan, Kecamatan Baruppu', Kecamatan Kesu', Kecamatan Tondon, Kecamatan Bangkelekila', Kecamatan Rantebua,Kecamatan Sesean Suloara, Kecamatan Kapala Pitu Dan Kecamatan Awan Rante Karua.Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pembinaan dan pelaksanaan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang meliputi pengendalian kependudukan, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, Pelaksanaan pelayanan teknis ketatausahaan dinas dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada obyek penelitian di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, bahwa peningkatan kinerja pegawai dari tahun ke tahun sering mengalami peningkatan signifikan misalnya dari sistem dan perangkat

kerja yang di gunakan, yang semula menggunakan sistim manual data dan saat ini sudah mulai menerapkan dan menggunakan sistim berbasis komputer sehingga kinerja pegawai dapat terlihat dengan kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil observasi peneliti, maka peneliti dapat mengetahui bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, terus berupaya melakukan suatu inovasi dan kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil Wawancara

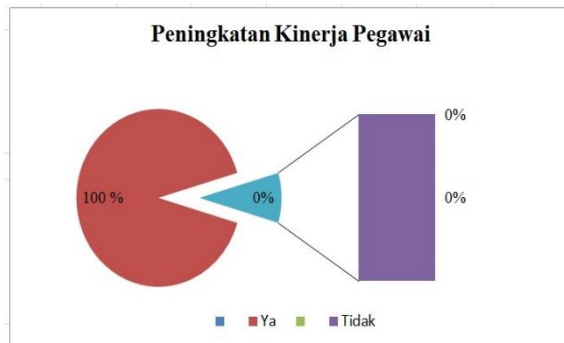
Peneliti melakukan wawancara terhadap informan dengan menggunakan butir atau item pernyataan yang terdiri dari item pernyataan Peningkatan Kinerja, item pernyataan faktor yang menjadi penghambat Peningkatan Kinerja dan item pernyataan yang menjadi faktor pendukung Peningkatan Kinerja di lingkup Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. Adapun hasil jawaban atas pernyataan tersebut terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Wawancara dengan kuesioner terhadap informan sejumlah 10 orang informan

No	Pernyataan	Jawaban Informan	
		Ya	Tidak
I	Item Peningkatan Kinerja		
a.	Saya selalu dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik	10 (100%)	0
b.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan SOP yang ada.	10 (100%)	0
II	Item Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja		
a.	Tempat tinggal saya dengan kantor berada pada lokasi yang cukup jauh	8 (80%)	2 (20%)
b.	Kompetensi saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan selama ini	5 (50%)	5 (50%)
III	Item Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja		
a.	Sarana dan prasarana kerja sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP)	10 (100%)	0
b.	Ruangan kerja nyaman dan bersih	10 (100%)	0

Sumber : data dioah 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan kuesioner pada item pernyataan diatas sesuai dengan tabel diatas, maka jawaban informan di konversi pada diagram berikut:



Sesuai gambar diagram diatas peneliti mendiskripsikan hasil jawaban informan pada penelitian ini, dimana peneliti dapat mengetahui bahwa peningkatan kinerja pegawai di tunjukan oleh setiap pegawai yang selalu dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, dengan responen menjawab “Ya” sejumlah 10 orang dan menunjukan bahwa setiap pegawai mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan SOP yang ada, dengan responen menjawab “Ya” sejumlah 10 orang, yang menunjukan bahwa masing-masing item tersebut dijawab 100% oleh informan dengan jawaban “Ya”, sehingga dapat di deskripsikan secara umum bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, telah melakukan upaya-upaya dalam peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya pada item pernyataan tentang faktor penghambat kinerja pegawai digambarkan pada diagram berikut:



Ini menunjukan bahwa item pernyataan tentang tempat tinggal saya dengan kantor berada pada lokasi yang cukup jauh, di peroleh jawaban dari informan bahwa 8 orang informan menjawab “Ya” dan 2 orang informan menjawab “Tidak”, sehingga dapat diketahui bahwa masih terdapat hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai yang dihadapkan dengan tempat tinggal yang berjauhan dengan tempat kerja, yang dipersentasekan bahwa yang memiliki tempat tinggal jauh dari lokasi kantor tempat bekerja adalah 80% sedangkan yang memiliki tempat tinggal yang bedekatan dengan kantor tempat kerja dalah 20%. Sebab tempat tinggal yang berjauhan dengan kantor dapat saja berdampak pada jam kerja pegawai, dimana pegawai dapat terlambat tiba di kantor, apalagi kalau dihadapkan

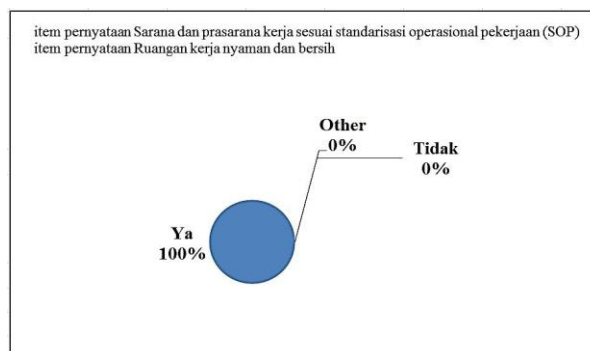
dengan cuaca hujan dimana tidak semua pegawai yang ada telah memiliki kendaraan mobil sebagai penunjang pekerjaan.

Pada item pernyataan tentang faktor penghambat kinerja terkait Kompetensi saya sesuai dengan bidang pekerjaan, dapat digambarkan sesuai diagram berikut:



Gambar diagram diatas menunjukkan bahwa informan yang menjawab “Ya” sejumlah 5 orang dan yang menjawab “Tidak” sejumlah 5 orang, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pada item ini dapat diketahui bahwa masih terdapat 50% pegawai yang menjalankan tugas pokoknya tidak sesuai dengan kompetensinya dimana penempatan pegawai tersebut hanya untuk memenuhi struktur organisasi saja, tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai secara umum terkait dengan fungsi dan tugas pokok masing-masing pegawai.

Faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai pada item pernyataan tentang Sarana dan prasarana kerja sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP), informan yang menjawab “Ya” pada pernyataan tersebut sejumlah 10 orang, artinya semua informan menganggap bahwa sarana dan prasarana kerja telah memenuhi standarisasi kerja, sehingga secara dapat diketahui bahwa 100% sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam peningkatan kinerja, begitu pula dengan item pernyataan tentang pernyataan Ruang kerja nyaman dan bersih, di jawab oleh informan “Ya” oleh semua informan, yang digambarkan pada diagram berikut:



Sesuai gambar diagram diatas, maka dapat diketahui dalam meningkatkan kinerja pegawai telah

didukung dengan sarana dan prasarana kerja sesuai dengan SOP (tandar operasional pekerjaan) dan juga didukung dengan ruangan kerja yang nyaman dan bersih, dimana 100% jawaban informan merupakan pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkup Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Pembahasan

Penelitian ini melakukan suatu analisis terkait tentang strategi peningkatan kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara, dalam melakukan analisis ini peneliti mengurai permasalahan penelitian mulai dari faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai sampai pada faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti dapat memperoleh suatu strategi dalam peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya peneliti memperoleh data melalui pernyataan informan penelitian tentang upaya peningkatan, penghambat dan pendukung kinerja pegawai pada lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap informan pada penelitian ini maka diperoleh beberapa faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara diantaranya : 1) Masih terdapat pegawai yang tempat tinggal berjauhan dengan tempat kerja, sehingga keterlambatan pegawai untuk masuk kerja sering terjadi, hal ini juga terjadi ketika cuaca musim hujan dimana tidak semua pegawai memiliki kendaraan roda empat atau mobil, sehingga pegawai menunggu redahnya hujan baru berangkat ke kantor; 2) Dalam menjalankan tugas pokok pegawai masih terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan dan struktural tidak sesuai dengan kompetensinya, dimana penempatan pegawai tersebut hanya untuk memenuhi struktur organisasi saja.

Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara

Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara terhadap informan pada penelitian ini maka terdapat faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara diantaranya : 1) Sarana dan prasarana kerja telah sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP), sehingga pegawai bekerja dapat melakukan tugas pokoknya secara maksimal sebab didukung dengan perangkat dan peralatan kerja yang cukup; 2) Secara umum kondisi ruangan kerja nyaman dan bersih, sehingga pegawai merasa betah dan senang

saat berada diruang kerja dan merasakan pelayanan yang baik. Dimana Dalam memberikan pelayanan selalu mengutamakan kualitas pelayanan publik agar masyarakat yang dilayani memperoleh kepuasan (*In providing services, always prioritize the quality of public services so that the people served get satisfaction* (Darlin et al., 2021)

Strategi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara

Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara terhadap informan pada penelitian ini maka yang menjadi strategi dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara diantaranya :1) Pegawai selalu diberikan arahan dan panduan dalam berusaha untuk memahami tugas pokok terkait pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pegawai; 2) Para pegawai selalu diberikan panduan agar bisa dan mampu untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tetap berpedoman pada Standar Operasional Pekerjaan (SOP) yang yang berlaku di lingkup Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

D. KESIMPULAN

Strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan cara memberikan arahan dan panduan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta diberikan panduan agar mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan Standarisasi Operasional Pekerjaan (SOP) yang yang berlaku di lingkup Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.

Faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai diantaranya masih terdapat pegawai yang tempat tinggal jauh dengan kantor, sehingga keterlambatan pegawai untuk masuk kerja sering terjadi, dan masih terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan dan struktural tidak sesuai dengan kompetensinya, dimana penempatan pegawai tersebut hanya untuk memenuhi struktur organisasi saja.

Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai adalah Sarana dan prasarana sesuai standarisasi operasional pekerjaan (SOP), dan Secara umum kondisi ruangan kerja nyaman dan bersih, sehingga pegawai merasa betah dan senang saat berada diruang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yong yakarta:Aswaja Prasindo.
- Danim, Sudarman.2008. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Darlin, D., Petrus, P., & Tandi, A. (2021). Strategy Analysis of Non-Formal Education Service Quality at The Department of Education and Culture, Mamasa District. *Devotion Journal of Community Service*, 3(2), 141–148. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i2.117>
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/M.PAN/7/2003 Tentang Kegiatan Dan Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Moehariono, 2012. Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada.
- Moehariono, 2008. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil.
- Surjadi, 2012. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2010. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Tjuti, Yuniarsih. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfa beta
- Undang-Undang No.3 Tahun 2009 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Toraja Utara.
- Undang-undang No.9 Tahun 2009 Tentang Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil
- Undang-undang No.23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan Untuk Peningkatan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK).
- Undang-Undang No.32 Tahun 2004 Tentang Peraturan Daerah, Pelaksanaan Urusan Kependudukan dan Catatan Sipil.
- Undang-undang No.40 Tahun 2008 Tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis Pada Pelayanan Publik Untuk Masyarakat di Bidang Kependudukan.
- Undang-undang No. 24 Tahun 2013 Tentang Pelaksanaan Sistem Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- Yayasan Widayatama, 2013-2014. Peraturan Kepegawaian. Universitas Widayatama Bandung.
