

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen pengorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah asset penting dalam mencapai kemajuan suatu bangsa sehingga diperlukan sumber daya yang berkualitas akan mendukung program kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan pemegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam organisasi. Hal ini didukung oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah sebuah potensi, tenaga dan waktu yang dimiliki manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa”.

Maju mundurnya suatu instansi ditentukan oleh kesadaran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah instansi menjadi

perhatian yang sangat penting dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi. Mewujudkan tujuan organisasi memerlukan adanya pegawai yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh Hasibuan (2010) menyatakan bahwa “pada dasarnya setiap karyawan atau pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal”.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan

jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Dalam instansi pemerintah masih terdapat sejumlah organisasi yang mengalami kegagalan maupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan para pegawai bahkan pimpinan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Gejala ini dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku yang tidak sepatutnya dalam organisasi seperti lalai dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Ketidak disiplin pegawai dapat mengakibatkan kerugian bahkan menyebabkan kegagalan tujuan dari organisasi tidak tercapai. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin sehingga berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masalah seperti ini sama dengan yang dialami instansi Kantor Kecamatan Seririt yang merupakan organisasi yang beroperasi dalam lingkup kordinasi penyelenggaraan pemerintah, berlokasi di Jalan Seririt-Singaraja No.96, Seririt, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng.

Kecamatan merupakan bentuk organisasi, perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh Camat dalam pelaksanaan tuganya memperoleh wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dalam pasal 1 ayat (23) Kecamatan atau yang disebut nama lain adalah bagian wilayah dari daerah Kabupaten atau kota yang dipimpin oleh Camat. Camat mempunyai tugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh unit kerja pemerintah yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan. Pemerintah daerah berwenang untuk

mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintah, Kantor Kecamatan seririt memiliki pegawai sebanyak 87 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 45 orang, dan tenaga kontrak sebanyak 42 orang. Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu yang mengacu pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja dan mengemban tugas yang diberikan sesuai tugas pokok dan fungsi khususnya bagi intruksi yang melayani masyarakat secara langsung. Oleh karena itu, di harapkan dengan semakin meningkatnya kedisiplinan pegawai dapat memacu keberhasilan program yang telah di rancang oleh pemerintah daerah dan dapat mengimplementasikan seperti yang diharapkan, baik bagi masyarakat maupun bagi instansi pemerintah itu sendiri. Kedisiplinan juga memiliki peran penting dalam pemerintahan, karena semakin timbul kesadaran pegawai pemerintahan untuk mendisiplinkan diri, maka akan semakin cepat pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat. Akan tetapi apabila kedisiplinan itu tidak berjalan atau diterapkan maka memberikan dampak yaitu lambatnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh pegawai.

Selanjutnya Kecamatan di Indonesia masih banyak memberikan pelayanan publik yang tidak sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur) yang dimaksud SOP yaitu suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja yang bersangkutan.

Dimana SOP ini mengarah kedalam proses pelaksanaan administrasi di Kantor instansi Pemerintah. Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan-larangan yang telah ditetapkan harus dimengerti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil selaku Aparatur Negara. Selain dalam peraturan pemerintah tersebut juga diatur tentang tata cara pemeriksaan disiplin kerja, penyampaian hukuman disiplin kerja serta pengajuan keberatan atas hukuman yang dijatuhkan oleh pemimpin kepada pegawai.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor, yaitu mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah. Namun setelah peneliti melakukan observasi pada Kantor Kecamatan Seririt, ternyata ditemukan masalah yang pertama, tingkat absensi pegawai yang masih tinggi, kedua, sebagian pegawai masih ada yang terlambat masuk jam kerja, dan pulang kerja sebelum jam kantor berakhir, bahkan ada pegawai yang setelah jam istirahat tidak datang lagi ke kantor, ketiga, pegawai yang tidak memakai atribut dengan lengkap, dan keempat masih dijumpai adanya sebagian pegawai yang keluar pada jam- jam kerja tanpa seizin atasannya. Adapun data absensi hasil observasi dapat dibuktikan pada tingkat absensi pegawai Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng tertera pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng Tahun 2020

Nama Pegawai	Alpa	Maksimal Alpa	Keterangan
Emik Widiantari	7	3	Buruk
Wayan Suartana	3	3	Cukup
Trisna Sanjaya	7	3	Buruk
Ratmini	6	3	Buruk
Puspadi	4	3	Buruk
Dodik	3	3	Cukup
Sukartana	2	3	Baik
Made Suarjaya	3	3	Cukup
Maharta	5	3	Buruk
Nyoman Suastika	2	3	Baik

Sumber: Kasubag Kepegawaian Kantor Kecamatan Seririt

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Seririt yang tidak hadir tanpa alasan (Alpa) melebihi batas yang sudah ditentukan. Pegawai tidak hadir tanpa keterangan, mengindikasikan bahwa pegawai tidak taat terhadap peraturan kerja pada Kantor Kecamatan Seririt. Tingkat kehadiran yang tinggi juga disebabkan oleh kurang tegasnya sanksi-sanksi yang dijatuhkan terhadap pegawai yang melanggar aturan kerja.

Menjalankan dan melaksanakan apa yang telah ditugaskan serta berpegang teguh pada aturan yang menjadi sebuah pedoman di instansi/organisasi dalam menjalankan segala kewajiban di dalam lingkungan pekerjaan, maka patuh terhadap jam-jam kerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja. Tanpa pegawai yang patuh terhadap jam kerja maka akan banyak pekerjaan yang tertunda. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Seririt ini tidak datang ke Kantor tepat waktu dengan alasan yang bervariasi. Yang seharusnya jam masuk kerja pegawai yang telah ditentukan oleh peraturan ialah pukul 07.30 wita tetapi masih dijumpai pegawai belum datang tepat pada waktunya, dan pada saat jam masuk kerja setelah istirahat masih dijumpai pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang

tidak datang ke kantor, sehingga banyak pekerjaan-pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, peraturan berpakaian baik saat sedang berada ditempat kerja juga harus diperhatikan. Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 bahwa penggunaan pakaian Dinas di lingkungan Pemerintah Provinsi di tetapkan oleh Gubernur pada peraturan ini juga menyebutkan tentang tata cara berpakaian yang baik dan benar ditempat kerja sebagaimana ketentuan-ketentuan penggunaan pakaian dinas. Sebagai seorang pegawai tentu hal ini juga menjadi hal mendasar sebagai seorang pegawai, karena sebagaimana yang diketahui bahwa cara berpakaian yang baik itu di tempat kerja menggambarkan sebagai seorang pegawai yang disiplin, dikatakan sebagai pegawai yang disiplin di dalam hal berpakaian ini adalah pegawai yang cara berpakaiannya mengikuti dengan ketentuan-ketentuan peraturan yang sudah ditentukan.

Hasil observasi peneliti menemukan beberapa pegawai yang masih kurang mentaati Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 tentang cara berpakaian yang baik dan benar di tempat kerja. Masalah mengenai pakaian kerja yaitu beberapa pegawai yang tidak menggunakan tanda pengenal instansi. Padahal tanda pengenal ini akan menjadi tanda pengenal sekaligus pemberi informasi jabatan yang praktis di tempat kerja dan juga dijadikan alat keamanan dan alat eksklusif untuk mengakses beberapa area di Kantor Kecamatan Seririt.

Ketidaksiplinan pegawai dapat dilihat dari melambatnya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang tidak disiplin dapat membawa dampak yang cukup besar pada organisasi. Oleh karena itu, perlu dipahami penyebab atau sumber pegawai yang tidak disiplin dalam organisasi agar

dapat diupayakan pencegah yang diperlukan. Pegawai yang bekerja tanpa ketaatan dan keseruan terhadap disiplin kerja tidak akan bisa memberikan hasil yang baik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Untuk itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada bagaimana mengelola pegawai sebagai asset utama yang dimiliki organisasi agar mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Ketidaksiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Bertolak ukur dari latar belakang diatas dapat diidentifikasi dua masalah yang terjadi mengenai ketidaksiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

- (1) Kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan
- (2) Lemahnya sanksi yang diberikan terhadap pelanggar disiplin.
- (3) Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.
- (4) Ketidaksiplinan pegawai yang tinggi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang tersebut di atas, maka dalam penelitian ini difokuskan pada permasalahan mengenai ketidaksiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- (1) Apa yang menyebabkan terjadinya ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng?
- (2) Dampak apa yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng?
- (3) Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan deskriptif mengenai hal sebagai berikut.

- (1) Penyebab ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.
- (2) Dampak yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.
- (3) Upaya yang dilakukan untuk mengatasi ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis dan praktis.

(1) Manfaat teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini akan bermanfaat dalam mengembangkan ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai ketidakdisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

(2) Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan bahasan evaluasi bagi pihak organisasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan melakukan analisis ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

