

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

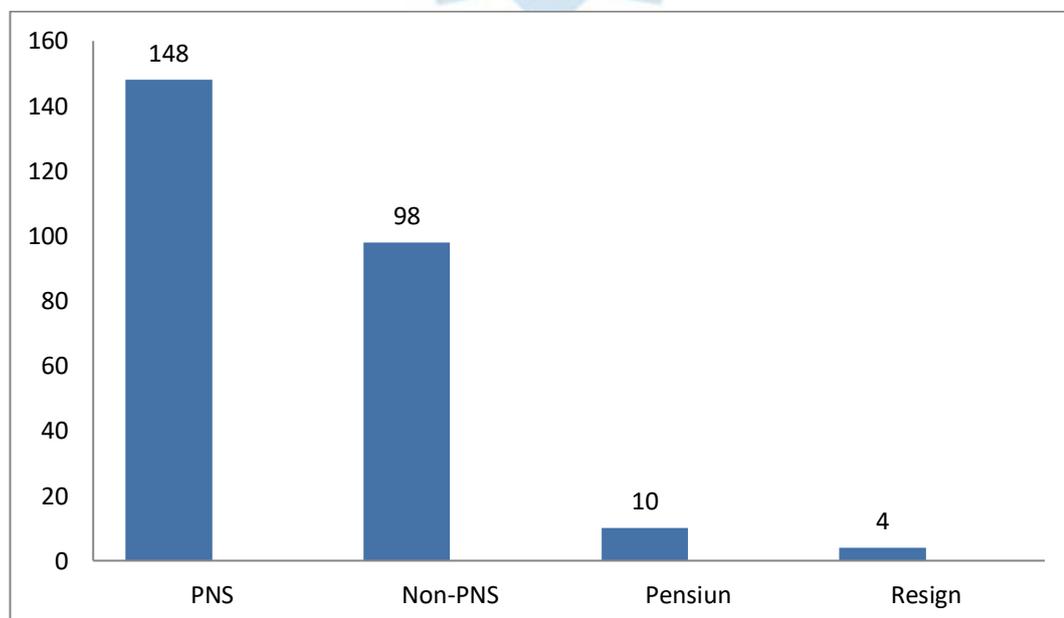
Suatu instansi membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan misalnya pegawai yang terbaik bisa memberikan kontribusi bagi instansi. Pegawai dianggap sebagai aset yang sangat penting bagi suatu organisasi karena itu akan memengaruhi bagi instansi ataupun perusahaan apabila pegawainya selalu diperhatikan kinerjanya. Faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai tersebut adalah disiplin kerja, dengan adanya penegakkan disiplin kerja ini maka akan menimbulkan suatu dorongan bagi para pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Disiplin dapat dikatakan baik apabila setiap pegawai yang ada didalam perusahaan ataupun instansi para pegawai harus memiliki rasa tanggungjawab pekerjaannya yang dimiliki masing-masing, selalu bekerja dengan sebaik mungkin sehingga tidak menunggu perintah dari atasannya. Disiplin merupakan bentuk pengendalian bagi pegawai agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak melalaikan kewajiban, atau tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja dipakai oleh para pimpinan ataupun kepala masing-masing disetiap perusahaan ataupun instansi dipergunakan untuk mengubah perilaku buruk yang dimiliki oleh para pegawai yang bisa menghambat pekerjaannya, apabila seorang pegawai ditemukan bekerjanya tidak baik maka disetiap bagian harus langsung menindaklanjuti untuk memberikan sanksi yang setimpal dengan pelanggaran

yang diperbuat oleh pegawai. Sehingga disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai diharapkan akan dapat membantu untuk meningkatkan kinerja terhadap sebuah organisasi.



Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR (Pusatlitbang) didirikan dengan tujuan melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang perumahan dan permukiman agar menyediakan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) siap pakai, meningkatkan *stakeholder* (suatu masyarakat, kelompok ataupun individu) terhadap pilihan-pilihan teknologi untuk mengantisipasi permasalahan yang terkait dengan pengembangan infrastruktur bidang pekerjaan perumahan dan permukiman dan meningkatkan kualitas teknis, administrasi, dan manajemen kelitbang secara optimal. Agar aktivitas instansi Pusatlitbang berjalan dengan baik, perlu adanya pegawai yang disiplin dalam bekerja. Bagi instansi adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal.



Gambar: 1.1 Grafik Jumlah Pegawai Pusatlitbang Pada Tahun 2018

Berdasarkan hasil grafik diatas jumlah total pegawai Pusatlitbang Pada Tahun 2018 sebanyak 232 orang dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) 148 orang, non-PNS 98 orang, Pensiun 10 orang dan Resign 4 orang. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Displin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai dituntut untuk mentaati kewajiban sebagai PNS seperti masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, dan mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

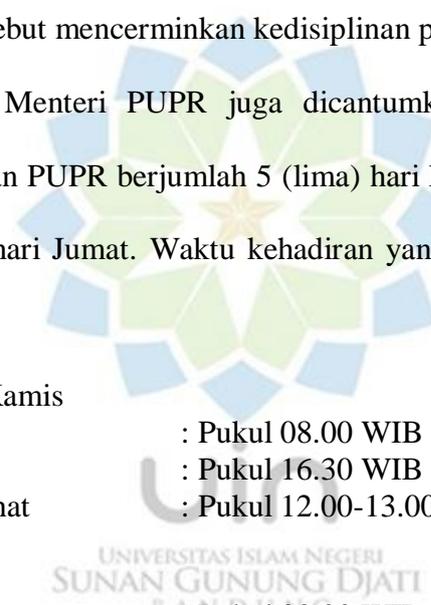
Dalam menegakan disiplin kerja diperlukan suatu kebijakan dari instansi sehingga disiplin kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai khususnya pada kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No.04/PRT/M/2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Kementerian Pekerjaan Umum dan PerumahanRakyat Pasal 6 Ayat (1),(2), dan (3) berupa:

- 1) Pegawai wajib memenuhi waktu kehadiran yang telah ditentukan.
- 2) Apabila pegawai tidak dapat memenuhi ketentuan waktu kehadiran yang diakibatkan karena tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak berada di tempat tugas, dan atau tidak mengisi daftar hadir, maka pegawai yang bersangkutan harus memberikan alasan yang sah.
- 3) Alasan yang sah, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah alasan yang disampaikan secara tertulis dan dapat dipertanggungjawabkan dalam bentuk surat permohonan izin atau surat pemberitahuan serta disetujui oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan penjelasan Peraturan Menteri PUPR di atas maka, setiap pegawai yang tidak memenuhi ketentuan waktu kehadiran wajib menyampaikan surat keterangan atau surat pemberitahuan kepada pejabat atasannya selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah tanggal terjadinya ketidakhadiran, keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak berada di tempat tugas, dan tidak mengisi daftar hadir. Perlu adanya kesadaran dari setiap pegawai untuk melaksanakan peraturan-peraturan yang sesuai dengan peraturan dalam instansi karena hal tersebut mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Dalam Peraturan Menteri PUPR juga dicantumkan waktu kehadiran di lingkungan Kementerian PUPR berjumlah 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Waktu kehadiran yang telah ditentukan dalam Pasal 5 ayat (2) berupa:

- 
- a. Hari Senin-Kamis
 - Masuk kerja : Pukul 08.00 WIB
 - Pulang Kerja : Pukul 16.30 WIB
 - Waktu Istirahat : Pukul 12.00-13.00 WIB

 - b. Hari Jumat
 - Masuk Kerja : Pukul 08.00 WIB
 - Pulang Kerja : Pukul 17.00 WIB
 - Waktu Istirahat : Pukul 11.30-13.00 WIB

Apabila pegawai yang terlambat pada waktu kedatangan bagi setiap pegawai akan diberikan toleransi waktu selama 60 (enam puluh) menit asalkan pegawai tersebut diwajibkan mengganti sebanyak 2 (dua) kali waktu keterlambatan di waktu kepulangan. Namun kenyataannya pada kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR masih adanya pegawai yang memiliki kekurangan jam kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kekurangan Jam Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung Pada Tahun 2018

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Kekurangan Jam Kerja	%	Jumlah Pegawai Tidak Kekurangan Jam Kerja	%
1	Sains Bangunan	26	19	73.07%	7	26.92%
2	AMPLP	24	19	79.19%	5	20.83%
3	Tata Bangunan dan Lingkungan (TBL)	22	19	86.36%	3	13.63%
4	Bahan dan Struktur Bangunan (BSB)	36	29	80.55%	7	19.44%
5	Keuangan dan Umum (KU)	65	51	78.46%	14	21.53%
6	Program dan Evaluasi (PROGREV)	16	13	81.25%	3	18.75%
7	Sumber Daya Kelitbangan (SDK)	24	20	83.33%	4	16.66%
8	Standar dan Kerja Sama (STANKER)	19	14	73.68%	5	26.32%
Jumlah		232	184	79.31%	48	20.68%

Sumber: Sekretaris Sumber Daya Kelitbangan Pada Kantor Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR

Dari tabel 1.1 diatas maka peneliti dapat mengetahui keterlambatan pegawai untuk kedatangan masuk kerja dan mengetahui pegawai yang tidak mengganti hutang jam kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Pada Tahun 2018. Jika dilihat pada jumlah pegawai kekurangan jam pada setiap bidang, pada Bidang Keuangan dan Umum (KU) mengalami keterlambatan jam kerja dan kekurangan jam kerja yang jumlahnya cukup banyak yaitu 51 orang (78.46%), di susul pada Bidang Bahan dan Struktur Bangunan dengan jumlah 29 orang (80.55%). Maka apabila dijumlahkan semua pegawai yang mengalami keterlambatan dan kekurangan jam kerja sebanyak 184 orang (79.31%), sedangkan pegawai yang tidak mengalami keterlambatan dan kekurangan jam kerja sebanyak 48 orang (20.68%).

Adapun frekuensi kehadiran pegawai Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR pada Tahun 2018, baik itu ketidakhadiran alasan (terlambat masuk kantor, pulang sebelum waktunya, keluar kantor karena ada kepentingan lain, dan tidak masuk kerja), Cuti (tahunan, besar, sakit, bersalin, karena alasan penting, dan diluar tanggungan negara), Tanpa Keterangan apabila tanpa alasan yang sah, Dinas Luar, dan Tugas Luar. Dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

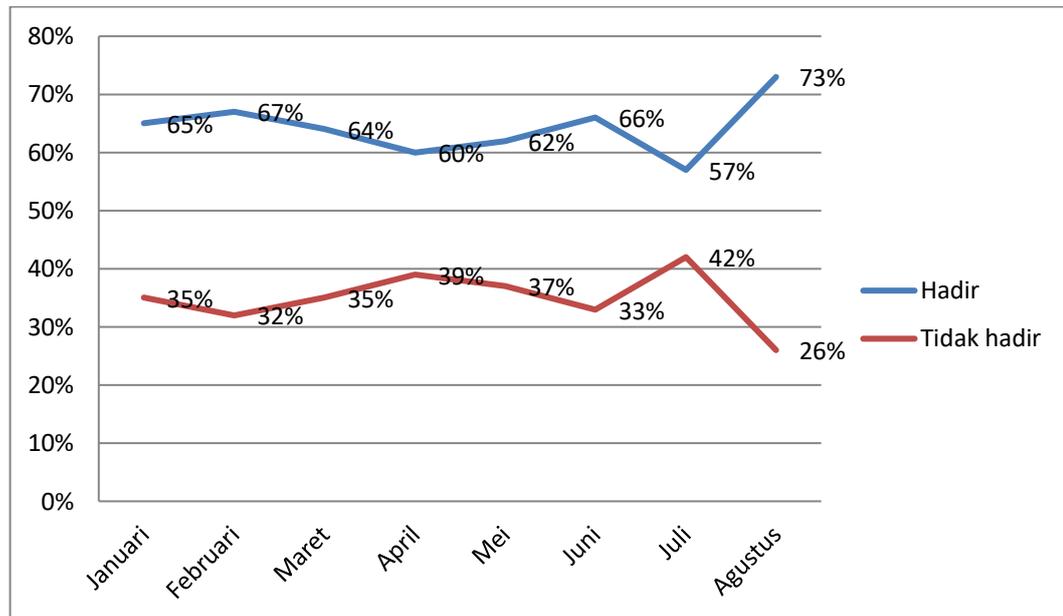
Tabel 1.2
Frekuensi Kehadiran Pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung dari Bulan Januari-Agustus Pada Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah	Hadir	%	Tidak	%
----	-------	--------	-------	---	-------	---

		Pegawai			Hadir	
1	Januari	232	149	64.22%	83	35.77%
2	Februari	232	156	67.24%	76	32.75%
3	Maret	232	150	64.65%	82	35.65%
4	April	232	140	60.34%	92	39.65%
5	Mei	232	144	62.06%	88	37.93%
6	Juni	232	155	66.81%	77	33.18%
7	Juli	232	134	57.75%	98	42.24%
8	Agustus	232	170	73.27%	62	26.72%

Sumber Data: Sekretaris Sumber Daya Kelitbangan Pada Kantor Pusat Penelitian Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR

Dari tabel 1.2 dapat terlihat diatas bahwa frekuensi ketidakhadiran pegawai Kantor Pusat Penelitian Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR mengalami fluktuatif dengan jumlah pegawai tidak hadir paling banyak terjadi pada bulan April 39.65%, Mei 37.93%, dan Juli 42.24%. Sedangkan jumlah pegawai tidak hadir paling sedikit terjadi pada bulan Januari 35.77%, Februari 32.75%, Maret 35.65%, Juni 33,18%, dan Agustus 26.72%. Adapun grafik jumlah ketidakhadiran pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR agar terlihat fluktuatif. Hal ini dapat dilihat pada Grafik berikut:



Gambar 1.2
Grafik Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Dari Bulan Januari-Agustus Pada Tahun 2018.

Lingkup yang akan diteliti adalah mengenai disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR. Hasil observasi peneliti diperoleh bahwa ada beberapa pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditentukan. Penelitian ini lebih memfokuskan pada disiplin kerja pegawai yang belum optimal dan dapat dilihat dari permasalahan-permasalahan berikut:

1. Ketepatan waktu kerja pegawai Di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR masih belum optimal. Misalnya dapat dilihat dari ketepatan atau waktu masuk kerja secara aturan dimulai pada

pukul 08.00 WIB, namun kenyataannya masih ada pegawai yang datang melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan.

2. Masih ada pegawai yang keluar kantor karena ada kepentingan lain atau pulang sebelum waktunya sehingga pegawai tidak menyerahkan surat keterangan keluar kantor karena ada kepentingan lain dan surat keterangan pulang sebelum waktunya.
3. Masih adanya pegawai yang tidak mengganti jam waktu keterlambatan pada waktu kedatangan kerja.
4. Masih lambatnya memberikan pelayanan mengenai informasi tentang izin melakukan penelitian, informasi tentang pengujian, dan lain-lain. Hal ini terdapat beberapa ulasan dari pengujung Situs Puslitbang .

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Disiplin Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka permasalahan yang ada pada penelitian ini antara lain:

1. Berkenaan dengan ketepatan waktu kerja pegawai Di Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR.
2. Berkenaan dengan pegawai yang keluar kantor karena ada kepentingan lain atau pulang sebelum waktunya sehingga pegawai tidak menyerahkan surat izin keluar kantor karena ada kepentingan lain dan surat izin pulang sebelum waktunya.
3. Masih adanya pegawai yang tidak mengganti jam waktu keterlambatan pada waktu kedatangan kerja.
4. Masih lambatnya memberikan pelayanan mengenai informasi tentang izin melakukan penelitian, informasi tentang pengujian, dan lain-lain. Hal ini terdapat beberapa ulasan dari pengujung Situs Puslitbang .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian merumuskan masalah sebagaiberikut:

1. Bagaimana ketepatan waktu yang dilaksanakan oleh pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung?
2. Bagaimana kesetiaan atau patuh pada peraturan yang dilaksanakan oleh pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung?

3. Bagaimana rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan ketepatan waktu oleh pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan kesetiaan atau patuh pada peraturan oleh pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan rasa tanggungjawab dimiliki oleh pegawai pada Kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penulis berharap penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Disiplin Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini, penulis ke dalam tiga bagian yaitu kegunaan bagi instansi, kegunaan bagi pembaca, dan bagi peneliti antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Bagi instansi terkait, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Pegawai Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman PUPR Bandung terutama dalam meningkatkan kembali disiplin kerja pegawainya agar lebih baik.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepastakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti kebijakan, khususnya menjadi acuan untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. Disamping itu, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik kajian dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperluas pandangan ilmiah di bidang Ilmu Administrasi Publik.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Harsono (2006:88), kata Disiplin berasal dari bahasa Latin “*Disciplina*” yang dalam bahasa Inggris “*Discipline*”. Disiplin adalah “Kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar pedoman atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi”. Hal ini menekankan untuk para pegawai agar dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan pedoman atau prosedur yang telah ditetapkan oleh setiap instansi atau organisasi masing-masing. Apabila pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan maka akan diberikan sanksi pelanggaran.

Menurut Wursanto (1989:108) dalam Harsono (2006:89) mengatakan bahwa: “Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan kegiatan sesuai dengan norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan”.

Adapun menurut (LAN RI: 2003:281) menjelaskan bahwa: “Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan para pegawai selalu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Soejono (1986: 67) mengemukakan disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kepatuhan pegawai pada jam kerja seperti pegawai ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur. Dengan datang ke kantor tepat waktu serta tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada

Peraturan ataupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah diterapkan. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam,

atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

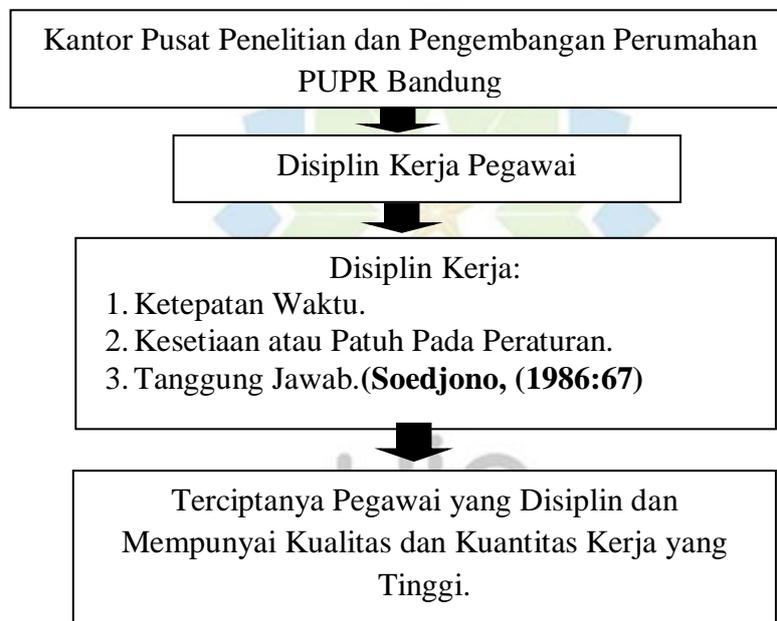
3. Memiliki Rasa Tanggung Jawab

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan berupaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya menunjukkan disiplin pegawai tinggi.

Berdasarkan pada teori dan konsep yang telah dijelaskan di atas, penelitian membuat model kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.3

Kerangka Berpikir



G. Proposisi

Berdasarkan kerangka di atas maka disiplin kerja pegawai dikatakan efektif apabila memiliki dimensi-dimensi disiplin kerja pegawai meliputi ketepatan waktu, kesetiaan atau patuh pada peraturan, dan memiliki rasa tanggungjawab.