

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini peran aparatur pemerintahan sangat menentukan bagi keberhasilan suatu pembangunan di berbagai bidang. Unsur pendukung utama dalam kehidupan berorganisasi aparatur pemerintahan yaitu salah satunya kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Oleh karena itu, siapapun yang terlibat dalam organisasi, baik itu yang berada pada level tertinggi maupun pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun tetap saja SDM memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi.

Sesuai dengan diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif, dan transparan. Oleh karena itu, sesuai dari pernyataan tersebut maka peningkatan kualitas SDM adalah suatu hal yang pasti. Peningkatan kualitas pegawai bertujuan untuk mengubah perilaku para pegawai menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam menggerakkan roda pemerintahan, pegawai menjadi tolak ukur terhadap maju mundurnya suatu organisasi. Disini terbukti bahwa para pegawai sangat berperan penting dalam membangun dan menggapai cita-cita masyarakat. Oleh karena itu, para pegawai dituntut untuk mengabdikan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah

ditetapkan oleh pemerintah dan mereka juga harus menjadi pegawai yang aktif, kreatif, inovatif dan berdaya guna.

Alternatif yang digunakan untuk meningkatkan pemberdayaan para pegawai yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting, karena dalam suasana kerja yang disiplin mampu menyelesaikan program kerja sesuai dengan yang direncanakan. Di dalam disiplin kerja terdapat aturan yang disusun oleh suatu organisasi, sehingga aturan tersebut dapat dijadikan acuan oleh para pegawai dan menjadi pegangan sehingga bisa menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para pegawai.

Kedisiplinan juga harus dipupuk dari kesadaran diri masing-masing. Pegawai yang baik adalah yang menjalankan setiap norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Maka dari itu, tingkat efisiensi, efektivitas dan kapasitas dalam bekerja bisa meningkat. Kedisiplinan juga adalah suatu latihan atau suatu pendidikan bagi para pegawai yaitu dengan menitikberatkan dan mereka juga harus mengembangkan sikap yang baik terhadap suatu pekerjaan.

Pegawai yang disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya sendiri. Dengan demikian, hal ini mampu mendorong semangat pegawai dalam bekerja dan bisa mewujudkan tujuan organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi dan arahan sehingga para pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan disiplin yang baik akan mempercepat

tujuan organisasi untuk tercapai, sedangkan disiplin yang kurang sebaliknya akan menjadi sebuah penghalang bagi organisasi untuk maju.

Suatu organisasi bisa menciptakan suasana yang harmonis, dinamis serta selaras, apabila disiplin kerjanya ditingkatkan dan menjadi suatu kebiasaan. Sehingga para pegawai bisa melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, hal ini bisa berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai dan tujuan organisasi untuk tercapai. Jadi apabila produktifitas pegawai dalam suatu organisasi menurun berarti disiplin pegawainya rendah.

Pegawai yang semangat dalam bekerja dan mempunyai kedisiplinan tinggi akan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Dengan begitu mereka bisa memperoleh hasil yang maksimal dan pegawai tersebut juga bisa mengembangkan dirinya untuk berprestasi dalam bekerja. Karena pada umumnya setiap orang ingin melakukan suatu hal yang mampu meningkatkan kualitas dirinya, dengan begitu mereka bisa dikenal dan diberi penghargaan oleh orang lain. Seorang pegawai yang telah diberi penghargaan oleh atasan maupun oleh masyarakat, cenderung akan mempertahankan prestasi yang telah ia dapat, dengan begitu otomatis mereka akan meningkatkan semangat bekerja, disiplin dan bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan pegawai yang profesional serta handal, maka diperlukan peraturan disiplin pegawai sebagai dasar dalam menggerakkan disiplin untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas-tugas serta dapat mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Dalam upaya untuk meningkatkan

disiplin kerja pegawai di seluruh wilayah, maka pemerintah mengeluarkan suatu kebijakan mengenai disiplin kerja.

Kebijakan merupakan suatu bentuk hasil yang diambil oleh pemerintah agar menyelesaikan suatu kebutuhan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan. Maka pemerintah membuat peraturan mengenai disiplin pegawai yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya No. 2 Tahun 2017 tentang Desa Pasal 90 huruf m menyatakan: “Meninggalkan tugas selama 60 (enam puluh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.”

Berdasarkan penjelasan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya No. 2 Tahun 2017, setiap pegawai yang tidak memenuhi ketentuan waktu kehadiran maka pegawai tersebut wajib menyampaikan surat keterangan kepada atasan yang menyatakan dirinya berhalangan hadir ke kantor sebagai bentuk pertanggungjawaban. Agar aktivitas pegawai berjalan dengan baik, perlu adanya kesadaran diri terhadap tugas dan aturan yang ada. Bagi instansi adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Dalam Peraturan Bupati Tasikmalaya No. 10 Tahun (2018) tentang Disiplin Jam Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara Bab III Pasal 7 mengenai Pengelolaan Daftar Hadir yaitu Setiap ASN wajib menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, dengan mengisi daftar hadir setiap hari kerja pada waktu apel pagi dan pada waktu jam pulang (*handkey*, mesin kartu) dan atau manual di lingkungan PD/ Unit Kerja masing-masing.

Pengisian daftar hadir ASN yang tidak mengikuti apel pagi dan atau tidak masuk kantor sebagai berikut:

1. S (Sakit) dibuktikan dengan surat keterangan dokter dan atau pemberitahuan
2. I (Izin) dibuktikan dengan izin lisan maupun tertulis
3. D (Dinas) dibuktikan dengan surat tugas
4. C (Cuti) dibuktikan dengan surat keterangan cuti
5. TB (Tugas Belajar) dibuktikan dengan surat belajar
6. TK (Tanpa Keterangan) tanpa diketahui atasannya

Setiap kepala PD wajib menyampaikan laporan pelaksanaan Disiplin Jam Kerja kepada Sekretaris Daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Adapun frekuensi kehadiran pegawai di Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya disiplin kerja pegawai masih belum berjalan dengan baik, karena dilihat dari absensi pegawai yang sangat tinggi. Baik itu yang berhalangan karena sakit, izin, dinas, cuti dan lain sebagainya.



Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan
Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya Pada bulan Januari-Oktober 2020

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				Jumlah Hadir	Jumlah Tidak Hadir
			S	I	A	C		
Januari	25	19			12		72.73%	27.27%
Februari	25	19			10		77.28%	22.72%
Maret	25	19			15		65.91%	34.09%
April	26	19			24		45.46%	54.54%

Mei	22	19			7		84.1%	15.90%
Juni	23	19	5	9			68.19%	31.81%
Juli	22	19	4	3	20		38.64%	61.36%
Agustus	26	19	2	4	20		40.91%	59.09%
September	26	19	2	2	13		61.37%	38.63%
Oktober	24	19			9		79.55%	20.45%
Jumlah	244	190	13	18	130	0	62.91%	37.09%

Sumber : Kepala Urusan Perencanaan Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya.

Jika dilihat dari hasil rekapitulasi absensi pegawai pada Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya dengan jumlah efektif hadir 22-26 hari, pada bulan Januari yang tidak hadir sebanyak 27.27%, Februari 22.72%, Maret 34.09%, April 54.54%, Mei 15.90%, Juni 31.81%, Juli 61.36%, Agustus 59.09%, September 38.63%, dan Oktober 20.45%. Sangat terlihat jelas pada tabel di atas dimana terdapat banyak tindakan indisipliner yang dilakukan oleh para pegawai. Adapun tindakan indisipliner yang dilakukan oleh para pegawai pada Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya yaitu tidak masuk kerja dan tidak memberikan alasan atau tanpa keterangan. Sebagai contoh ada beberapa pegawai yaitu pada bagian Kepala Wilayah (Kawil) yang mendapat surat peringatan 1 (SP 1), akibat pegawai tersebut tidak masuk kerja selama dua bulan tanpa memberi alasan. Selain itu, ketika melakukan Musyawarah Desa (MusDes) seringkali ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti musyawarah, karena mempunyai urusan di luar.

Adapun untuk pegawai yang tidak mengisi kehadiran pada jam kerja, hal ini dikarenakan tugas dan urusan yang dikerjakannya di luar kantor, seperti melakukan survey langsung ke masyarakat, melihat kondisi masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari pemerintah desa. Tidak seperti halnya Kasi Pelayanan dan Kasi Pemerintahan yang melayani masyarakat di Kantor pada waktu jam kerja. Contohnya, seperti membuat Kartu Tanda penduduk (KTP), Akta Kelahiran, Kartu Keluarga (KK) dan surat-surat lainnya yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Menurut Flippo (2000:133) tingkat absensi kerja pegawai jika melebihi dari 3% maka dikatakan tinggi, berarti yang terjadi di Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu mengalami peningkatan pegawai yang tidak disiplin.

Berdasarkan Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 10 Tahun 2018 ditetapkan bahwa jumlah jam kerja dalam satu minggu yaitu 37,5 jam dengan jumlah 6 (Enam) hari. Yaitu pada hari Senin sampai Sabtu.

- a. Hari Senin s/d Kamis dan Sabtu Pukul 07.54 s.d 14.30 WIB;
 - Masuk kerja : Pukul 07.45 WIB
 - Istirahat : Pukul 12.00 s/d 12.30 WIB
 - Pulang kerja : Pukul 14.30 WIB
- b. Hari Jum'at Pukul 07.45 s.d 15.00 WIB;
 - Masuk kerja : Pukul 07.45 WIB
 - Istirahat : Pukul 11.30 s/d 12.30 WIB
 - Pulang kerja : Pukul 15.00 WIB

Adapun ketaatan pegawai terhadap peraturan kerja di Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya belum sepenuhnya optimal, karena pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor, pulang sebelum waktu kerja selesai, dan pelanggaran yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya mengenai disiplin kerja pegawai dan menurut Bejo Siswanto (2005: 291) keberhasilan disiplin pegawai itu dapat dilihat dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja. Jika dilihat dengan seksama, permasalahan kedisiplinan pegawai terdapat kaitannya dengan teori Bejo Siswanto (2005: 291). *Pertama*, masih banyaknya pegawai tidak masuk ke kantor, baik yang memiliki alasan tertentu seperti sakit, izin, dan lain sebagainya dan yang tidak memiliki alasan atau tanpa keterangan. *Kedua*, masih rendahnya tingkat kewaspadaan yaitu adanya kesalahan prosedur layanan terhadap pekerjaan yang mengakibatkan adanya keluhan. *Ketiga*, kurangnya kualitas dan kuantitas para pegawai. *Keempat*, masih rendahnya ketaatan terhadap peraturan kerja yaitu masih terdapat presentase kehadiran yang tidak sah terutama mengenai waktu kerja yaitu masih adanya pegawai yang melebihi pukul 07.45 dan selesai pukul 14.30 sebagaimana yang telah ditetapkan. *Kelima*, kurangnya apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Sesuai dari permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai **“Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya”**

B. Identifikasi Masalah

Penulis tertarik melakukan penelitian mengenai disiplin kerja pegawai dimana dari hasil observasi awal dapat teridentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Masih banyaknya pegawai tidak masuk ke kantor, baik yang memiliki alasan tertentu seperti sakit, izin, dan lain sebagainya dan yang tidak memiliki alasan atau tanpa keterangan.
2. Masih rendahnya tingkat kewaspadaan yaitu adanya kesalahan prosedur layanan terhadap pekerjaan yang mengakibatkan adanya keluhan.
3. Kurangnya kualitas dan kuantitas para pegawai.
4. Masih rendahnya ketaatan terhadap peraturan kerja yaitu masih terdapat presentase kehadiran yang tidak sah terutama mengenai waktu kerja yaitu masih adanya pegawai yang melebihi pukul 07.45 dan selesai pukul 14.30 sebagaimana yang telah ditetapkan.
5. Kurangnya apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “ Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini ialah: “Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya”.

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai metode pembelajaran yang telah didapat dari Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya dan mengamalkan ilmu yang telah di dapat di bangku perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai rekomendasi atau sebagai informasi bagi Kantor Desa Tawang Banteng Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai peningkatan kedisiplinan kerja pegawai

F. Kerangka Pemikiran

Disiplin adalah bentuk sikap seseorang terhadap suatu aturan atau nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi dan merupakan suatu tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik.

Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah suatu perilaku seseorang yang menunjukkan adanya kepatuhan terhadap suatu norma-norma atau nilai-nilai sudah ditetapkan oleh suatu organisasi baik itu secara tulisan maupun secara lisan.

Selain itu, Menurut Hasibuan (2002), “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai sesuatu perilaku menghormati, menjunjung tinggi, patuh serta taat terhadap norma-norma yang berlaku, yang berbentuk secara tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak dan sanggup menerima hukuman/ *punishment* apabila dia melanggar tugas serta wewenang yang diamanahkan kepadanya. (Siswanto, 2002, p. 291)

Bejo Siswanto(2005: 291) mengemukakan terdapat 5 faktor-faktor disiplin kerja. Teori ini digunakan peneliti karena teori ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada lokasi penelitian, yaitu diantaranya:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan suatu tolak ukur dalam mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Semakin tinggi tingkat kehadiran seorang pegawai pada suatu organisasi atau kurangnya seorang pegawai dalam melakukan pelanggaran, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut mempunyai kedisiplinan kerja yang sangat tinggi.

2. Tingkatan Kewaspadaan

Tingkatan kewaspadaan seorang pegawai merupakan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya yang senantiasa penuh dengan perhitungan serta ketelitian dan mempunyai tingkat kewaspadaan yang amat besar terhadap dirinya dan pekerjaannya.

3. Ketaatan Terhadap Standar Kerja

Ketaatan terhadap standar kerja merupakan suatu aturan yang harus dilakukan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, setiap pegawai

diwajibkan menaati seluruh standar kerja yang sudah ditetapkan yang sesuai dengan ketentuan serta pedoman kerja sehingga bisa menghindari kecelakaan dalam bekerja.

4. Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja

Ketaatan terhadap peraturan kerja bertujuan untuk memberikan kenyamanan serta mempermudah seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

5. Etika Kerja

Etika kerja merupakan hal yang dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, supaya tercipta suatu atmosfer yang harmonis, saling menghargai diantara sesama pegawai.

Dari berbagai pengertian mengenai disiplin kerja di atas, maka dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dalam bekerja dan melaksanakan setiap aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dengan mempunyai rasa saling mengormati, menghargai, dan taat terhadap setiap aturan maupun terhadap antar pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penulis dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Bejo Siswanto (2005: 291), terdapat 5 faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai, yaitu diantaranya ada frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja. Kelima faktor yang telah disebutkan tersebut akan sangat mempengaruhi terhadap baik buruknya tingkat kedisiplinan kerja pegawai.

Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran

