

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada sebuah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat, harus melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah sumber daya manusia yang ada di dalam suatu instansi tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang berkerja demi tercapainya tujuan, namun di dalam pelaksanaan tersebut akan timbul permasalahan yang sangat mempengaruhi volume pekerjaan para pegawai yang ada. Oleh karenanya instansi harus serius melakukan pengawasan terhadap pegawai demi tercapainya tujuan yang akan dicapai.

Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari masalah kedisiplinan, dimana kedisiplinan sangat menentukan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang ada di dalam instansi terkait. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak seseorang bersedia mentaati peraturan yang berlaku untuk disepakati. Dimana semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai maka akan rendah pula hasil kinerja pegawai tersebut.

Menurut **Nitisemito (1982)** dalam **Suharsih, (2005 : 101)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam tersebut motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi pendidikan dan pelatihan, dan kepemimpinan.

Disiplin dalam bekerja sangat memberikan manfaat bagi pegawai maupun instansi dimana ia bekerja. Bagi pegawai kedisiplinan sangat berperan penting dalam mengembangkan kemampuan yang ada pada diri pegawai. Bagi perusahaan kedisiplinan pegawai dapat meningkatkan efektifitas atau prestasi kerja pegawai dan menghasilkan yang sangat memuaskan.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi serta memotivasi pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam disiplin kerja sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di sebuah instansi. Beberapa instansi banyak mengalami ketidak sesuaian dari hasil yang kurang memuaskan dalam penggunaan sumber daya manusianya, salah satu penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat kedisiplinan yang rendah.

Di dalam kedisiplinan tidak lepas dari sanksi yang ditetapkan suatu instansi yang bertujuan membentuk pribadi yang disiplin. Pemberian sanksi disiplin bukan untuk menakut-nakuti ataupun mengancam pegawai tetapi untuk mengarahkan pegawai mengikuti semua peraturan-peraturan yang ada

didalam instansi, dan tentunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi. Jadi pada saat keadaan normal, disiplin juga tetap berlaku dan berfungsi di tengah-tengah pegawai. Seorang pimpinan harus mampu menegakkan kedisiplinan dan menerapkan kepada setiap pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Adapun penegakan peraturan dalam disiplin kerja, salah satunya tentang absensi kehadiran.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan baik yang ditetapkan pemerintah maupun dibuat oleh kedinasan dan bila dilanggar akan mendapat hukuman. Agar tugas yang dilaksanakan dapat terlaksana dan lancar, maka diperlukan adanya penerapan fungsi manajemen yang juga merupakan sumber daya aparatur Negara dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga menimbulkan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian setiap Pegawai Negeri Sipil akan selalu mendahulukan kepentingan Negara di atas kepentingan sendiri.

Aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai yang rendah akan sulit untuk organisasi tersebut untuk mencapai hasil yang baik. Dalam kegiatan kerja yang baik diperlukan pembinaan, agar dalam melaksanakan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Untuk menjalankan aktifitas kerja di kantor, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan kantor, membina dan mengatur tenaga kerja pegawai yang disini peranannya adalah sebagai pelaksana tugas yang diberikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, mengatur tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai pasal 3 PP. No. 53 Tahun 2010 tentang kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 4 PP No 53 Tahun 2010 tentang larangan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XII Pekanbaru Riau, dengan jumlah pegawai pada tahun 2013 sebanyak 53 orang. Atasan BKN Kantor Regional XII Pekanbaru Riau sangat paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh pegawai yang ada di setiap bagian. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu bagi instansi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Kota Pekanbaru Riau adalah instansi BKN yang ada di daerah, yang berada dibawa dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau, yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagai tugas pokok dan fungsi di bidang administrasi dan manajemen kepegawaiaan Negara.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau, karena dapat digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Ada faktor yang berasal dari dalam pribadi pegawai, dari instansi atau perusahaan, maupun dari lingkungan. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Faktor lingkungan dapat mempengaruhi karena disiplin itu lahir, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Perpaduan antara sikap dan nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman manusia akan mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku.

Faktor ekonomi juga mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena apabila faktor ekonomi seperti kesejahteraan melalui gaji dan jaminan sosial yang lain tidak terpenuhi, maka disiplin yang terwujud merupakan disiplin yang semu dan akan mudah lenyap.

Sedangkan faktor pendidikan mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil karena disiplin akan dapat terwujud melalui pembinaan sejak dini, dimulai dari lingkungan keluarga dan pendidikan yang tertanam sejak usia muda sehingga semakin lama semakin kuat menyatu dalam dirinya dengan bertambahnya usia. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah faktor kelembagaan (organisasi). Apabila seseorang menjadikan dirinya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil, maka pada hakekatnya segala tingkah lakunya telah menyatu, melekat pada kelompok atau organisasi atau instansi dimana ia bertugas.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah faktor kepemimpinan. Usaha untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil menjadi manusia yang berperan sebagai abdi negara, aparatur negara, dan abdi masyarakat merupakan beban tugas yang berat bagi pimpinan instansi. Oleh sebab itu, sikap disiplin ini pertama-tama harus ditunjukkan pada pimpinan, karena akan sulit menegakkan sikap disiplin apabila para pimpinan sendiri tidak menunjukkan sikap disiplin.

Dalam hal ini, untuk mengetahui perkembangan jumlah pegawai dalam setiap tahunnya pada BKN (Badan Kepegawaian Negara) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 : Komposisi Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN
Pekanbaru Tahun 2009-2013.**

No.	Bagian	Jumlah Per Tahun (Orang)				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Kepala kantor	1	1	1	1	1
2	Bagian umum	12	13	14	11	11
3	Bidang mutasi	12	13	14	14	13
4	Bidang pensiun	8	9	8	9	10
5	Bidang informasi kepegawaiaan	10	11	12	13	12
6	Bidang bimbingan teknis kepegawaiaan	3	3	3	3	6
Jumlah		46	50	52	51	53

Sumber: (BKN) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru pada Tahun 2013.

Dari tabel 1 dapat kita lihat jumlah pegawai pada BKN (Badan Kepegawaian Negara) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau pada setiap tahunnya mengalami penambahan pegawai, yakni pada tahun 2009 jumlah pegawai beserta pimpinan berjumlah 46 orang. Dari jumlah tersebut ada bagian-bagian jabatan yang diduduki sebagian pimpinan. Kemudian pada tahun 2010 jumlah pegawai yang ada di BKN sebanyak 50 orang. Dengan demikian ada penambahan pegawai sebanyak 4 orang dan masing-masing bidang ada penambahan. Pada tahun 2011 jumlah pegawai sebanyak 52 orang, dengan demikian ada penambahan 2 orang pegawai dan ada juga penambahan di sebagian bidang kedudukan. Pada tahun 2012 ada pengurangan pegawai hal ini disebabkan karena adanya mutasi yang dilakukan oleh pimpinan BKN (Badan Kepegawaian Negara) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau. Kemudian pada tahun 2013 ada penambahan pegawai sebanyak 2 orang. Pada

tahun 2013 penambahan pegawai tersebut diletakan pada masing-masing bidang.

Kantor BKN (Badan Kepegawaian Negara) Regional XII Pekanbaru Riau telah menerapkan cara kerja yang efektif atau cara-cara meningkatkan kinerja yang baik, agar kinerja yang dihasilkan lebih baik. Salah satunya adalah penerapan absensi setiap harinya. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi pegawai pada BKN Badan Kepegawain Negara Kantor Regional XII dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 : Absensi Kerja Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Absen 1 kali/ tahun		Lambat masuk/ tahun		Pulang cepat / tahun		Jumlah	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2009	46	9	19,5	20	43,4	3	6,5	32	69,5
2010	50	7	14	14	28	-	0	21	42
2011	52	17	32,6	23	44,2	1	1,9	41	78,8
2012	51	24	47	27	52,9	49	96	100	196
2013	53	25	47,1	28	52,8	1	1,8	54	101
Rata-rata (%)			220,2		221,3		106,2		

Sumber: (BKN) Kantor Regional XII pada Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja pegawai pada instansi tersebut terus meningkat, dimana pada 2009 jumlah absen 1 kali pegawai sebanyak 9 orang dengan persentase 19,5%. Sedangkan pegawai yang terlambat masuk sebanyak 20 orang dengan persentase 43,4%, sedangkan pegawai yang pulang cepat sebanyak 3 orang dengan persentase 6,5%. Dengan demikian total pelanggaran jam kerja pegawai pada tahun 2009 adalah sebanyak 32 orang dengan persentase 69,5%.

Dari tabel di atas yakni pada tahun 2010 pelanggaran disiplin lebih kecil dibanding pada tahun 2009 yaitu terdapat 7 orang pegawai yang absen 1 kali dengan persentase 14%, kemudian yang terlambat masuk terdapat 14 orang pegawai dengan persentase 28%. Sedangkan pegawai yang pulang cepat tidak ada. Dengan demikian total pelanggaran jam kerja pada tahun 2010 sebanyak 21 orang dengan persentase 42%.

Sedangkan untuk tahun 2011 tingkat pelanggaran jam kerja lebih tinggi dibandingkan dari tahun sebelumnya, dimana sebanyak 17 pegawai yang melanggar tindak disiplin absen 1 kali dengan persentase 32,6%, kemudian untuk pegawai yang terlambat masuk 23 orang dengan persentase 44,2%. Untuk pegawai yang pulang cepat hanya 1 orang dengan persentase 1,9%. Dengan demikian total pelanggaran jam kerja pada tahun 2011 sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 78,8%.

Pada tahun 2012 tingkat pelanggaran disiplin jam kerja lebih tinggi dibandingkan pada tahun sebelumnya yakni sebanyak 24 pegawai yang melanggar peraturan tersebut. Dimana absen 1 kali dengan persentase 47%, sedangkan untuk lambat masuk juga lebih besar yakni sebanyak 27 pegawai, dengan persentase 52,9%, sedangkan untuk pegawai yang pulang cepat lebih dominan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu sebanyak 49 orang dengan persentase 96%. Dengan demikian total pelanggaran jam kerja pada tahun 2012 sebanyak 100 orang pegawai dengan persentase 196%.

Sedangkan untuk tahun 2013 tingkat kedisiplinan pegawai mengalami penurunan drastis dengan total pelanggaran jam kerja sebanyak 54 orang

diantaranya absen 1 kali sebanyak 25 orang dengan persentase 47,1%, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin lambat masuk sebanyak 28 orang dengan persentase 52,8%, sedangkan untuk yang pulang cepat sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8% dengan demikian jumlah persentase keseluruhan tahun 2013 sebesar 101%.

Tingkat pelanggaran kedisiplinan pegawai tertinggi berada pada tahun 2012 dengan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 100 orang, dengan persentase 196%.

Dari hasil tersebut di atas, jelas bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII kurang baik. Di mana dilihat dari hasil tabel di atas bahwa dari tahun ketahun menunjukkan disiplin yang semakin kurang baik. Yang lebih dominan yakni pada tahun 2012, dimana pada tahun tersebut bahwa pelanggaran disiplin dilakukan oleh 100 pegawai dengan persentase 196%. Kemudian pada tahun 2013 hanya mengalami penurunan tingkat pelanggaran yang tidak memuaskan. Dimana absen 1 kali tidak ada perubahan secara signifikan, kemudian lambat masuk juga tidak ada perubahan secara signifikan. Hanya saja yang mengalami peningkatan adalah pulang cepat, yakni hanya tinggal 1 orang. Dari hal tersebut jelas masalah kedisiplinan Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII dari tahun ketahun tidak ada perubahan. Padahal pimpinan Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII sudah membuat suatu aturan dan sanksi untuk meningkatkan kedisiplinan yang lebih baik. Namun pada kenyataannya dilihat dari absensi yang penulis dapatkan kurang berpengaruh sedikitpun

terhadap kedisiplinan bagi Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII.

Dari uraian di atas, penulis tertarik mengambil judul penelitian:
“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau ”.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu: “Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau”?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau”.

3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi penulis, untuk mengaplikasikan ilmu yang di peroleh penulis selama mengikuti perkuliahan dengan praktek di lapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.

- 2) Bagi instansi dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi atasan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Badan Kepegawain Negara (BKN) Kantor Regional XII Pekanbaru Riau.
- 3) Dapat dimanfaatkan sebagai informasi bagi peneliti berikutnya.

1.4 RENCANA SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pembahasan dan pengertian dari penulisan ini, maka penulis akan membagi ke dalam 6 (enam) bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan teori yang mendukung pembahasan penelitian seperti, pengertian kedisiplinan, tipe-tipe kedisiplinan, faktor-faktor pembinaan disiplin, pandangan Islam terhadap disiplin kerja, kajian terdahulu, serta dikemukakan hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode penentuan sampel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan merangkum pembahasan pada bab-bab sebelumnya untuk menarik suatu kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat bagi perusahaan.