

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan yang di maksud adalah melancarkan kegiatan pelayanan publik. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan bagi kelangsungan suatu instansi. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien, pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan publik.

Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai. Karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan instansi pemerintah.

Pelaksanaan disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan instansi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar

pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya disiplin para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun.

Disiplin kerja tidaklah sebatas datang ke lokasi kerja secara tepat waktu, namun untuk meninggalkan tempat kerja juga harus sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan instansi. Tentu pegawai harus memahami disiplin yang diberlakukan oleh instansi, akan tetapi pada penerapannya pegawai masih belum sadar akan penerapan disiplin kerja yang pegawai harus laksanakan. Diperlukan juga sanksi tegas atau teguran yang dapat memotivasi para pegawai dalam penerapan disiplin kerja pada instansi.

Menurut Hasibuan (2016:193), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang di Jalan Kapten A.Rivai No.99, Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertanahan dimana dalam menjalankan aktivitas kerjanya tidak terlepas dari masalah terutama dari segi disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja ini dapat dilihat melalui jam kerja dan rekapitulasi keterlambatan pegawai. Pada Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia ini memiliki jadwal kerja mulai dari hari senin-Jumat. apabila pegawai yang melanggar jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi sampai 1 jam sampai 2 jam lebih atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja, maka Tunjangan Kerja akan dikurangkan.

Meskipun peraturan jam kerja telah ditetapkan oleh instansi akan tetapi berdasarkan hasil observasi ditemukan sejumlah pelanggaran jam masuk kerja pegawai. Berikut adalah data rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Palembang dari tahun 2015 hingga 2017.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai
Pada Badan Pertanahan Nasional Palembang Tahun 2015-2017

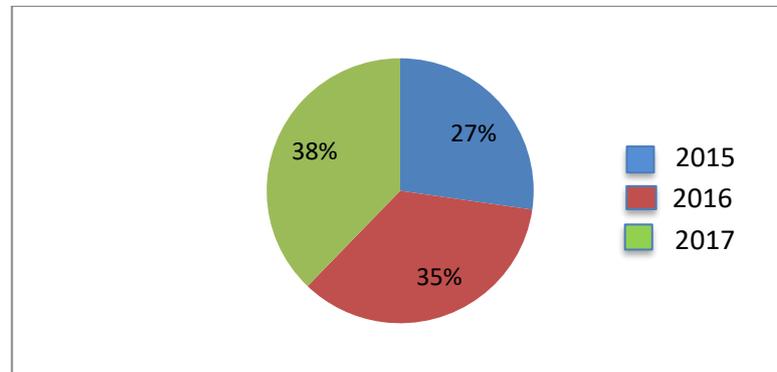
No.	Bulan	Jumlah Pegawai			Jumlah Waktu (Menit)		
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
1	Januari	9	3	6	67	8	21
2	Februari	8	7	8	123	14	16
3	Maret	6	8	-	31	31	-
4	April	-	6	11	-	16	36
5	Mei	7	-	9	19	-	17
6	Juni	3	2	-	8	8	-
7	Juli	-	9	12	-	15	39
8	Agustus	8	11	7	19	39	19
9	September	-	7	5	-	18	27
10	Oktober	11	8	10	22	22	18
11	November	-	-	3	-	-	12
12	Desember	12	12	8	21	26	16
Total		64	73	79	310	197	221

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Palembang, Tahun 2018

Dapat Dilihat berdasarkan Tabel tersebut ternyata semakin meningkatnya tingkat keterlambatan pegawai dan dalam jumlah waktu yang cukup banyak.

Berdasarkan Hasil data tersebut tingkat jumlah pegawai yang terlambat dapat dilihat pada diagram dibawah ini;

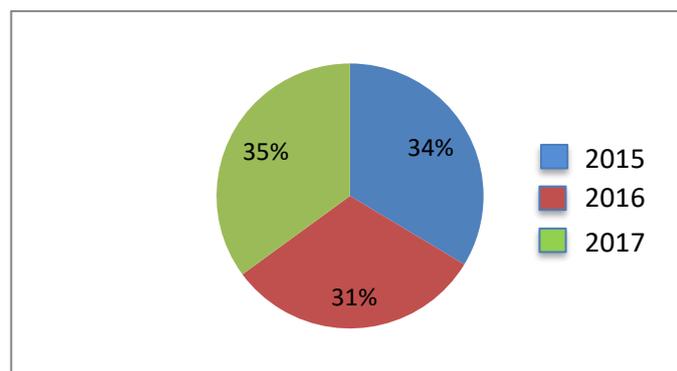
Diagram 1.1
Jumlah Pegawai Terlambat Kerja
dari tahun 2015-2017



Sumber : Badan Pertanahan Nasional Palembang, Tahun 2018

Berdasarkan Diagram 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat kerja dalam 3 tahun, dan meningkatnya karyawan yang melanggar peraturan kedisiplinan di Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang.

Diagram 1.2
Jumlah Waktu Terlambat Kerja
Dari Tahun 2015-2017



Sumber : Badan Pertanahan Nasional Palembang, Tahun 2018

Pada Diagram 1.2 tersebut Pada tahun 2016 mengalami penurunan jumlah waktu keterlambatan pada pegawai BPN akan tetapi pada tahun 2017 mengalami peningkatan jumlah waktu keterlambatan pegawai BPN.

Meskipun Ketentuan Peraturan jam kerja telah ditentukan akan tetapi masih saja ada pegawai yang melanggar peraturan jam kerja, Hal tersebut berarti masih banyak pegawai Badan Pertanahan yang melanggar peraturan yang ditentukan dari instansi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam pembuatan laporan Akhir yang berjudul **“UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA KANTOR PERTANAHAN KOTA PALEMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pemilihan judul di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan dibahas penulis yaitu:

1. Apakah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang sudah menerapkan Disiplin Kerja sesuai peraturan?
2. Bagaimana upaya dalam meningkatkan disiplin kerja Pada Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan agar lebih mengarahkan pembahasan dan tidak menyimpang dalam penulisan yang akan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir yaitu:

1. Penerapan Disiplin kerja pada Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang sesuai peraturan.
2. Upaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai oleh Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja Pada Instansi tersebut
2. Untuk mengetahui usaha apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru melalui pengalaman yang diperoleh selama melakukan penelitian, serta dapat membantu penulis dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah didapat dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di dalam dunia perkantoran sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan positif bagi pegawai dalam mengelola dan menerapkan disiplin di dalam instansi serta sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja instansi di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber referensi bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Serta sebagai tambahan bahan

pustaka serta acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penyusunan Laporan Akhir mengenai upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode penelitian menurut sugiyono (2014:28) adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat diseskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen.

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Pada Penelitian ini membahas pada bidang Sumber Daya Manusia tentang Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja pada Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang yang terletak di Jalan Kapten A.Rivai No.99 Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data-data yang objektif tentang keadaan perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahnya. Menurut Yusi (2009:103), jenis dan sumber data berdasarkan cara memperolehnya data dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu:

1. Data Primer

Menurut Indrawan (2014:103) Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer dalam laporan ini berupa data yang penulis kumpulkan melalui wawancara dan kuesioner langsung kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia untuk mendapatkan informasi mengenai Upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Data Sekunder

Menurut Indrawan (2014:103) adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

1.5.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi atau pegawai Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia yaitu berjumlah 56 orang.

2. Sample

Menurut Sugiyono (2013:91) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh popoulasi tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh, dimana populasi digunakan sebagai sampel jenuh karena jumlah responden 56 orang, maka penulis mengambil seluruh.

Populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Disini penulis memakai sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengambilan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini yaitu dengan cara :

1. Riset Keperpustakaan (*Library Research*)

Dalam riset pustaka ini penulis akan mengambil data-data atau informasi-informasi dengan cara mempelajari buku-buku atau referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di Instansi.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Dengan riset lapangan penulis dapat melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan secara langsung dengan cara sebagai berikut :

a. Metode Observasi (*Pengamatan*)

Menurut Sugiyono (2009:166) Metode Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

Dalam hal ini observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung mengenai data-data yang akan diambil yang berhubungan dengan upaya meningkatkan disiplin kerja pada Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Angket ini menjelaskan dan bertanya, untuk mengetahui upaya meningkatkan disiplin kerja di Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa. Menurut Yusi (2009:102) analisa data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik, namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numerik (Yusi dan Idris, 2009:102). Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono, 2010:13).

Penulis juga menggunakan analisis data kuantitatif (angka/hitungan) sebagai bahan dasar untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Menurut Riduwan (2010:42), Skala Guddman digunakan untuk mengukur suatu indikator saja dari suatu variabel yang multidimensi. Pada skala guddman terdapat 2 (dua) alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden atas setiap pernyataan yang ada untuk setiap variabelnya, yang telah diskalakan skor 0-1. Berikut ini adalah tingkatan Tabel Skala Guddman yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Skala Pengukuran

Jawaban	Skor
YA	1
TIDAK	0

Sumber: Sugiyono (2009:137)

Dengan menggunakan skala guddman, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan

menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat instrumen yang berupa pertanyaan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden.

Metode penelitian ini menggunakan persentase IS karena metode ini digunakan penulis untuk menghitung jawaban atas kuesioner dari responden. Menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), rumus presentase IS adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total skor penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS	: Indeks Skor
Total Skor Penelitian	: Jawaban Responden x Bobot Nilai
Skor Ideal	: Skala Nilai Tertinggi x Jumlah Responden

Setelah menentukan persentase, maka dapat digolongkan persentase tersebut dalam Kriteria Interpretasi Skor item sebagai berikut (Riduwan dan Akdon 2013:18).

- | | |
|-------------------|----------------|
| a. Angka 0%-20% | = Sangat Lemah |
| b. Angka 21%-40% | = Lemah |
| c. Angka 41%-60% | = Cukup |
| d. Angka 61%-80% | = Kuat |
| e. Angka 81%-100% | = Sangat Kuat |