

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Kasmir (2016:163) Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, dapat mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah peraturan pemerintah yang mengatur tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang memuat tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil serta mengenai tata cara pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan, penunjukan, dan penyampaian keputusan hukum disiplin. Dalam hal ini pemerintah harus memberikan pelayanan yang sebaik mungkin terhadap masyarakat. Untuk itu sebagai unsur Aparatur Sipil Negara harus konsisten dan menjunjung tinggi kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2014:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan yang dilakukan pegawai. Mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu :

1. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Aparatur Sipil Negara adalah pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa jenis Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintah sesuai dengan tugas, dan fungsi masing-masing. Berdasarkan pengamatan, tingkat disiplin kerja ASN di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan secara umum masih tergolong rendah, yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan ASN dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara. Hal tersebut dapat dilihat penilaiannya dari absensi keseharian pegawai dan DP3.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Pemerintah membuat peraturan mengenai hal tersebut yang kemudian dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal DP3 dan selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Sistem penilaian DP3 ini memiliki delapan unsur yang menjadi indikator penilaian, unsur tersebut adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan

kepemimpinan. Pada kenyataannya, DP3 ini adalah daftar Penilaian yang dalam penilaiannya menggunakan asas tertutup, karena penilaiannya bersifat rahasia dan pemberi nilai mempunyai otoritas mutlak dalam menilai kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nazeli. S.sos sebagai Fungsional Analis Kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan dinyatakan bahwa 90 persen hasil penilaian DP3 tidak sesuai dengan absensi keseharian pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan yang dimana penilaian DP3 lebih baik daripada absensi keseharian pegawai dan sanksi yang diberikan ke pegawai tidak tegas sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah berlaku.

Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan yang berada di Jalan Jendral Sudirman Km 3,5 Palembang merupakan salah satu Dinas teknis yang membidangi komoditi tanaman tahunan yang secara nyata sangat mempengaruhi pertumbuhan perekonomian Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan aktivitas kerja tidak terlepas dari masalah disiplin kerja. Disiplin kerja ini dapat dilihat melalui jam kerja dan rekapitulasi keterlambatan pegawai. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan memiliki jam kerja mulai dari hari senin-jumat, masuk kerja pada pukul 07.30 WIB paling lambat absen yang menggunakan sistem elektronik sidik jari dan pulang kerja pada pukul 16.00 WIB untuk hari senin-kamis, untuk hari jumat pukul 16.30 WIB yang menggunakan sistem elektronik sidik jari kembali. Apabila ada pegawai yang melanggar jam kerja yang sudah ditentukan, maka Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) pegawai tersebut akan dipotong.

Meskipun peraturan jam kerja telah ditetapkan akan tetapi berdasarkan hasil rekapitulasi pada sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan masih menunjukkan terdapat sejumlah pelanggaran jam masuk dan jam pulang kerja pegawai, yang dapat dilihat pada tabel hasil rekapitulasi absensi pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Jam Kerja Pegawai Dinas Perkebunan
Provinsi Sumatera Selatan, 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Terlambat Datang	Pulang Cepat	Total Waktu
1	Januari	142	22	610	624	1.234
2	Februari	136	20	625	598	1.223
3	Maret	134	20	589	603	1.192
4	April	134	18	629	616	1.245
5	Mei	132	20	620	633	1.253
6	Juni	131	21	589	576	1.165
7	Juli	129	20	606	599	1.205
8	Agustus	127	22	596	609	1.205
9	September	125	19	587	600	1.187
10	Oktober	120	22	540	552	1.092
11	November	119	22	571	559	1.130
12	Desember	118	20	554	566	1.120

*(Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perkebunan
Provinsi Sumatera Selatan, 2017)*

Tabel 1.2
Hasil Rekapitulasi Jam Kerja Pegawai Dinas Perkebunan
Provinsi Sumatera Selatan, 2018

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Terlambat Datang	Pulang Cepat	Total Waktu
1	Januari	115	22	529	563	1.092
2	Februari	115	19	517	552	1.069
3	Maret	113	21	542	553	1.095
4	April	112	19	504	526	1.030
5	Mei	112	21	537	660	1.197
6	Juni	110	19	550	605	1.155
7	Juli	108	22	486	507	993
8	Agustus	106	22	530	583	1.113
9	September	105	19	472	525	997
10	Oktober	103	23	515	566	1.081

Lanjutan Tabel 1.2

11	November	101	21	558	560	1.118
12	Desember	101	20	505	555	1.060

(Sumber : *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan, 2018*)

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Jam Kerja Pegawai Dinas Perkebunan
Provinsi Sumatera Selatan, 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Terlambat Datang	Pulang Cepat	Total Waktu
1	Januari	98	22	490	588	1.078
2	Februari	97	19	436	533	969
3	Maret	95	20	475	522	997
4	April	94	19	188	141	329
5	Mei	92	21	165	128	293
6	Juni	89	17	97	87	184
7	Juli	88	23	78	86	164
8	Agustus	86	22	87	89	176
9	September	86	21	103	94	197
10	Oktober	86	23	95	90	185
11	November	86	21	103	97	200
12	Desember	83	21	101	107	210

(Sumber : *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan, 2019*)

Disiplin kerja berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan. Meskipun ketentuan peraturan jam kerja telah ditentukan akan tetapi masih saja ada pegawai yang melanggar peraturan jam kerja, jika peraturan jam kerja telah dilanggar maka berakibat pegawai sering menunda nunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Apabila hal tersebut sering terjadi maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai sehingga tujuan pemerintah tidak akan tercapai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut ke dalam

sebuah Laporan Akhir yang berjudul “**Kendala dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan**”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut, adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik yaitu sebagai berikut :

1. Apa kendala yang dihadapi Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan pada disiplin kerja pegawai ?
2. Bagaimana solusi dalam menghadapi kendala disiplin kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar dalam pembahasan laporan ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis hanya membatasi ruang lingkup pembahasan khusus menelaah mengenai kendala dan solusi dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kendala dan mencari solusi dalam peningkatan disiplin pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

a. Bagi Penulis

Membuka wacana baru dan mampu menerapkan ilmu yang diterima penulis selama ini serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja pegawai.

- b. Bagi Instansi
Diharapkan menjadi masukan bagi instansi khususnya solusi dalam peningkatan disiplin kerja.
- c. Bagi Pembaca
Memberikan pengetahuan bagi setiap pembaca, khususnya jurusan Administrasi Bisnis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 METODELOGI PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penyusunan Laporan Akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif tentang keadaan instansi yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahnya. Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Menurut Syahirman Yusi (2009:103) adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseroan langsung dari objeknya. Data primer dalam penulisan Laporan Akhir ini di dapat melalui kuesioner kepada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Data Sekunder

Menurut Syahirman Yusi (2009:103) adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penulisan Laporan Akhir ini didapat dari berbagai macam referensi dari, buku, artikel dan hasil dari penelitian pihak lain

yang telah dipublikasikan yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Selain itu, penulis juga memperoleh data-data yang telah diolah oleh Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan seperti absensi keseharian pegawai, sejarah Instansi, visi, misi, tanggung jawab, dan struktur organisasi.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan laporan penelitian ini, yaitu:

1. Riset Lapangan

Penulis langsung mendatangi Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan dan menanyakan masalah apa saja yang dihadapi, kebutuhan apa saja yang diinginkan serta menanyakan sejarah instansi, profil instansi dan data-data lain yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam riset lapangan ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Yusi dan Idris (2009:108), Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian dan pegawai yang bekerja menanyakan tentang data-data yang diperlukan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:162), Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Studi Pustaka

Penulis mencari bahan yang dibutuhkan dengan cara membaca buku-buku yang berhubungan dengan MSDM, dan referensi-referensi lain yang berhubungan dengan penulisan ini serta browsing dan searching lewat internet.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:90), Populasi adalah wilayah generasiasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2019 dengan jumlah populasi yaitu 83 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:91), Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

1.5.5 Teknik Sampling

Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2008:91).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Non-probability sampling yaitu *sampling jenuh*. Teknik ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:96).

1.5.6 Analisis Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisa Kualitatif

Data dalam bentuk angka, kalimat dan gambar yang diambil langsung dari Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Analisa Kuantitatif

Metode pembahasan terhadap data-data menggunakan cara persentase dengan menggunakan Skala Guttman. Skala Guttman terdapat 2 alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden atas setiap pertanyaan yang ada untuk setiap variabelnya, yang telah diskalakan skor 0-1. Berikut ini adalah tingkat Tabel Skala Guttman yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.4
Skala Pengukuran

Jawaban	Skor
YA	1
TIDAK	0

Pada metode ini untuk menghitung persentase jawaban atas kuisisioner yang penulis bagikan kepada pegawai, penulis menggunakan rumus persentase Menurut Yusi dan Idris (2009:79) sebagai berikut :

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

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian: Jawaban Responden x Bobot Nilai

Skor Ideal : Skala Nilai Tertinggi x Jumlah Responden

Hasil perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.5
Interpretasi Skor/Angka

No.	Skor/Angka	Interpretasi
1	0%-20%	Sangat Rendah
2	21%-40%	Rendah
3	41%-60%	Sedang
4	61%-80%	Tinggi
5	81%-100%	Sangat Tinggi

Sumber: Yusi dan Idris (2009:80)

Tabel interpretasi skor di atas akan menunjukkan posisi dari presentase yang didapat mengenai perhitungan presentase jawaban setiap indikator.