

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Pemilihan Judul

Suatu instansi baik itu instansi pemerintahan atau swasta memiliki tujuan masing-masing dimana tujuan tersebut harus bisa dicapai dengan efektif dan efisien, untuk mencapai hal tersebut diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik tentu tidak hanya berasal dari kemampuan pegawai itu sendiri melainkan ada yang mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut yaitu pimpinan. Pimpinan merupakan salah satu pejabat yang berwenang untuk mengatur dan mengkoordinir pada suatu instansi pemerintahan atau swasta yang mempunyai tugas untuk mengatur bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi lebih terarah dan tepat sasaran. Sumber Daya Manusia yang bermutu adalah manusia yang tentunya perlu memiliki keterampilan, kemampuan dan etos kerja yang tinggi serta memiliki kedisiplinan kerja yang baik, contohnya seperti datang dan pulang kerja tepat waktu sebagaimana dengan peraturan yang ada. Disiplin kerja dapat memberikan kontribusi yang berdampak positif bagi Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim, seperti pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan perhatian khusus bagi pegawainya untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, karena pimpinan mempunyai peranan sebagai penggerak dan juga koordinator, salah satunya yaitu dari sumber daya manusia yang ada di bawah kepemimpinannya. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan sekretaris Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan penulis mendapatkan informasi, bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang melanggar peraturan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Pimpinan di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim menurut pegawai yang telah diwawancarai oleh penulis menyatakan, “Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para pegawai pada saat rapat, pimpinan sendiri sering memberi motivasi kepada pegawai dalam bentuk teguran kepada pegawai agar dapat disiplin dalam bekerja. Sehingga dari hal tersebut didapati bahwa

pimpinan telah melakukan perannya sebagai motivator untuk meningkatkan kedisiplinan kerja di instansi tersebut”. Akan tetapi menurut pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim, “Pimpinan dalam menindak ketidakdisiplinan pegawai masih kurang tegas, sehingga mengakibatkan masih ada pegawai yang tidak disiplin sebaiknya pimpinan lebih tegas agar pegawai yang tidak disiplin dapat merasakan efek jera dan pimpinan juga hendaknya melakukan pendekatan kepada pegawai agar kesadaran mengenai pentingnya disiplin kerja dapat terlaksana”. Dengan hal tersebut maka perlu ditingkatkannya peranan pimpinan dalam mengendalikan pegawai dan juga harus ada keikutsertaan atau kesadaran dari pegawai itu sendiri dalam mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya agar tercapai kedisiplinan kerja. Menurut Almitraf dalam Mahmud (2019:39), “untuk tercapainya disiplin kerja pegawai hal ini tidak lepas dari peran pimpinan dalam organisasi”. Dapat dilihat dari kutipan diatas bahwa pimpinan adalah salah satu penyebab yang menentukan keberhasilan instansi yang menjadikan pimpinan mempunyai peranan yang luas dimana mencakup berbagai aspek di suatu organisasi.

Dikutip dari Sindonews.com, Ridwan menuturkan sepanjang tahun 2017 hukuman disiplin didominasi oleh pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja yakni 570 kasus. Pelanggaran lain juga mendasari pemberian hukum disiplin diantaranya kasus tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS. Juga pelanggaran karena tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dan menyalahgunakan wewenang, (Sindo News.com).

Pimpinan harus mampu merencanakan, mengorganisasi, mengendalikan, dan membimbing pegawainya untuk dapat mencapai tujuan secara maksimal. Kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dari absensi pegawai karena menurut Malayu dalam Farida dan Hartono (2016:44), “yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam suatu organisasi salah satunya adalah Absensi Kerja”. Oleh karena itu absensi ini merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk dapat melihat kedisiplinan kerja pegawai. Adapun data absensi yang diperoleh penulis dari kepala subbagian kepegawaian Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim pada tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Ketidakhadiran
2016	33 org	243 Hari	96,3%	3,7%
2017	33 org	245 Hari	94,7%	5,3%
2018	36 org	261 Hari	94,3%	5,7%
2019	36 org	242 Hari	92,7%	7,3%
2020	35 org	244 Hari	91,4%	8,6%

Sumber: Kasubag Kepegawaian Dinas TPHP Kabupaten Muara Enim 2021.

Tabel 1.1 diatas merupakan data absensi yang diperoleh oleh penulis pada Kasubag Kepegawaian Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan pada tahun 2016-2020. Di tahun 2016-2020 persentase ketidakhadiran mengalami peningkatan per tahun nya. Dapat dilihat dari tahun 2020, jumlah persentase ketidakhadiran mengalami peningkatan hingga 8,6%. Penyebab ketidakhadiran pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ini, disebabkan karena adanya pegawai yang sakit izin, dan alpa, adapun jumlah pegawai yang sakit dan izin ada sebanyak 17 pegawai, dan 4 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan di tahun 2020. Jumlah persentase kehadiran pegawai di tahun 2020 mengalami penurunan hingga 91,4%, sedangkan target kehadiran yang ada di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan adalah 98%. Dapat dilihat dari jumlah persentase ketidakhadiran tersebut, berarti masih ada pegawai yang melanggar tata tertib atau peraturan yang telah di tetapkan oleh instansi, sehingga dengan meningkatnya persentase ketidakhadiran maka itu akan berpengaruh pada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan tepat pada waktunya, pegawai yang tidak hadir pada hari kerja akan dikurangi uang tunjangan nya, karena berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2014 yang telah diubah menjadi Peraturan Bupati Nomor 30 Tahun 2015 yang termaktub dalam pasal 21 ayat 1, dan pasal 21 ayat 2 yang berisi: Pengurangan tunjangan kehadiran dilakukan apabila tidak hadir tanpa ijin, ijin, terlambat datang, istirahat sebelum waktunya, pulang sebelum

waktunya, tidak melakukan rekam kehadiran secara elektronik dan sakit tanpa surat keterangan dokter, para medis atau surat keterangan rawat inap. Pengurangan tunjangan kehadiran sebesar 5% bagi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan bagi pegawai yang tidak hadir tanpa surat keterangan, 4% bagi pegawai yang tidak hadir dengan ijin. Dengan adanya peraturan tersebut seharusnya pegawai-pegawai yang sering datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan sebaiknya ada kesadaran untuk hadir. Karena, kedisiplinan kerja ini sangat berdampak kepada instansi, dampak yang dialami apabila pegawai-pegawai tidak disiplin salah satunya adalah pekerjaan yang tertunda sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Maka dari itu peran pimpinan sangat diperlukan untuk mendorong para pegawai agar bisa dapat mentaati peraturan yang telah ditentukan. Dalam hal ini pimpinan yang baik dan sesuai dengan keinginan pegawai sangat diperlukan, karena pemimpin harus memahami setiap karakteristik dan perilaku bawahannya, karena setiap individu memiliki karakteristik dan perilaku berbeda-beda. Pimpinan harus mampu dan mengerti bagaimana cara meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia yang ada, yang bertujuan agar para pegawai tidak ada yang melanggar peraturan-peraturan yang telah dibuat. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan di Kabupaten Muara Enim”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan tentang bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim?
2. Kurang baiknya Peran Pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim.

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam pembuatan Laporan Akhir ini agar tidak terlalu luas dan tidak keluar dari apa yang dibahas maka penulis membatasi ruang lingkup dengan membahas Peran pimpinan di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam pembuatan Laporan Akhir ini untuk mengetahui Peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Muara Enim.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam pembuatan Laporan Akhir ini:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan atau wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Laporan ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi instansi dalam memberikan informasi yang berguna pada Dinas TPHP Kabupaten Muara Enim.

3. Bagi Pembaca

Laporan ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis laporan yang serupa.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis menggunakan dua macam data Menurut Yusi dan Idris (2009:103), adapun jenis data berdasarkan cara memperolehnya yaitu :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh sendiri oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data primer yang penulis dapatkan melalui wawancara dengan Kepala Dinas, Sekretaris dan Pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Kabupaten Muara Enim.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data Sekunder biasanya dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Adapun data sekunder yang diperoleh seperti, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan uraian pekerjaan dan lain sebagainya.

1.5.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan oleh penulis dalam menulis Laporan Akhir pada Dinas TPHP Kabupaten Muara Enim ini menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

1. Riset Lapangan

Riset lapangan ini merupakan metode yang dilakukan langsung ke lokasi untuk dijadikan objek penelitian dengan maksud supaya dapat mengetahui sejauh mana implementasi teori dan prakteknya. Adapun Teknik yang penulis gunakan untuk mendapatkan data tersebut dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Pada penelitian ini pihak-pihak yang di wawancarai tersebut adalah Kepala Dinas, Sekretaris dan Pegawai yang ada di Dinas TPHP Kabupaten Muara Enim.

Menurut Junaidi (2018-55), wawancara atau sering disebut dengan interviu merupakan aktifitas pengumpulan data dalam bentuk komunikasi verbal antara responden dan informan dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disepakati atau sedang dijalankan.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016:240), mendefinisikan mengenai studi dokumentasi bahwa Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya- karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan kebijakan.

2. Riset Kepustakaan

Merupakan pengambilan data yang dilakukan penulis dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan sebagai bahan masukan penelitian yang bermanfaat untuk melengkapi laporan akhir.

1.5.3. Teknik Analisis Data

Adapun penelitian yang digunakan penulis untuk menganalisis menggunakan metode kualitatif deskriptif.

1. Metode Analisis Kualitatif

Menurut Sugiyono (2016:9) “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci”.

2. Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:59), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.