

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang sudah memiliki atau menyanggupi persyaratan, ditetapkan, dan mendapat pengangkatan maupun mempunyai nomor induk pegawai secara nasional oleh pejabat pembina kepegawaian, serta mendapatkan mandate tugas di jabatan negeri atau tugas negara lain atau bisa disebut aparatur sipil negara (ASN). Jabatan PNS atau ASN, antara lain, jabatan administrasi yang memikul tanggung jawab untuk melaksanakan semua aktivitas layanan publik dan administrasi pemerintah maupun pembangunan, jabatan fungsional dalam pengendalian aktivitas yang dilaksanakan pejabat pelaksana, dan menjalankan aktivitas layanan publik maupun administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Tahun Nomor 94 Tahun 2021, bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, PNS dituntut untuk menunjukkan kedisiplinannya. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Waluyo, 2022).

Atasan dari masing-masing pegawai merupakan pihak yang bertanggungjawab terhadap pembinaan dan penegakan disiplin PNS. Pelanggaran disiplin bukan delik aduan, oleh karena itu, setiap atasan langsung mengetahui/mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya, maka atasan langsung tersebut wajib menindaklanjuti/melakukan pemanggilan untuk diperiksa. Untuk itu, pegawai perlu memahami bahwa dengan penerapan atau pelaksanaankedisiplinan kerja yang baik bakal diperoleh keuntungan yang bermanfaat untuk organisasi atau bagi individu terkait. Sebab itulah, memerlukan kesadaran tenaga kerja dalam menaati aturan.

Disiplin kerja erat kaitannya dengan *performance* kerja. Dalam satu kajian keilmuan, disiplin dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan atau pegawai yang menjadi bagian dari suatu perusahaan, lembaga pemerintahan ataupun organisasi lainnya. Namun hal yang tidak dapat dipungkiri bahwasanya disiplin adalah sesuatu yang menjadi bagian pokok atau faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi ataupun individu.

Berdasarkan keadaan tersebut, pada kenyataannya masih banyak pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi jam kerja sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja masih kurang, beberapa pegawai negeri sipil kadang kala hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya selain itu, optimisme hasil kerja yang dicapai, kerajinan bekerja, penyelesaian pekerjaan, dan fenomena-fenomena

perilaku ketidakdisiplinan lainnya yang menggambarkan tinggi rendahnya semangat mereka dalam bekerja.

Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengolahan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas dalam menyelenggarakan Pemilu dan Pilkada. Khususnya di Aceh, KPU lebih dikenal dengan nama Komisi Independen Pemilihan (KIP). Sebagaimana dengan lembaga pemerintahan lainnya, KIP juga diisi atau dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil. Maka dari itu, dalam menjalankan fungsinya Pejabat atau Aparatur Sipil Negara (ASN) harus ikut menjalankan tugasnya dengan baik agar tujuan lembaga dapat berjalan dan tercapai sesuai yang telah ditetapkan, salah satunya dengan cara menjaga kedisiplinan.

Salah satu kabupaten/kota yang terdapat di Aceh yaitu kota Lhokseumawe. Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe adalah Instansi pemerintahan yang berwenang sebagai penyelenggara pemilu di kota

Lhokseumawe. Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe pada tahun 2022 memiliki jumlah pegawai sebanyak 39 orang yang tersebar dari beberapa bagian, yaitu seperti bagian Hukum, bagian keuangan, bagian umum dan keperagawaiain, bagian program & data dan sebagainya.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan, adanya temuan bahwa kurangnya prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe, terutama pada segi kedisiplinan yang dilihat dari absensi pegawai. Hal ini akan mengakibatkan susahny memperoleh kenaikan jabatan atau pangkat bagi pegawai yang terkait. Berikut adalah data persentase absensi pegawai yang terlambat masuk periode Agustus 2022 hingga Desember 2022 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai terlambat Masuk Bulanan

No.	Periode	Jumlah Pegawai	Terlambat masuk	Persentase	Total Menit Terlambat
1	Januari	39	21	54%	11.776
2	Februari	39	18	46%	10.212
3	Maret	39	23	59%	11.385
4	April	39	23	59%	10.717
5	Mei	39	22	56%	11.481
6	Juni	39	18	46%	11.593
7	Juli	39	20	51%	10.459
8	Agustus	39	26	67%	11.753
9	September	39	24	62%	10.972
10	Oktober	39	25	64%	10.492
11	November	39	22	56%	10.731
12	Desember	39	20	51%	10.420

Sumber : Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe, 2022.

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa jumlah karyawan terlambat masuk bulanan bervariasi setiap bulannya, yaitu mulai dari 18 hingga 26 pegawai

yang pernah masuk terlambat dalam 1 periode, dari total 39 pegawai di Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe. Adapun jumlah jam kerja pegawai adalah 7,5 jam atau 450 menit perhari, maka total jam kerja bulanan adalah 450 kali 20 hari kerja, yaitu 9.000 menit.

Berdasarkan data juga diketahui bahwa total menit keterlambatan masuk pegawai adalah sebesar 11.776 pada bulan Januari, kemudian pada periode selanjutnya menurun menjadi 10.212 menit, hingga pada Desember menjadi sebesar 10.420 menit. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cenderung semakin membaik dari periode Januari 2022 hingga Desember 2022. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya persentase jumlah pegawai yang masuk terlambat dalam suatu periode tertentu.

Selain itu masih kurangnya pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis untuk menunjang skill pegawai membuat suatu pekerjaan menjadi terhambat karena kurangnya pengetahuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karenanya dalam situasi seperti ini, ketua maupun kepala bagian perlu melakukan penilaian disiplin pegawai untuk meninjau kembali sejauh mana keefektifan kinerja pegawai dan mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang terdapat didalamnya sehingga dapat diambil tindakan secepatnya dalam mengatasi masalah yang ada.

Berdasarkan fenomena tersebut perlu segera diperbaiki agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat atau pihak yang membutuhkan pelayanan instansi atau Kantor Komisi Independen

Pemilihan Kota Lhokseumawe. Disiplin kerja disetiap diri pegawai perlu ditumbuhkan untuk bisa segera menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe terkait pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dan merangkumnya pada sebuah proposal skripsi dengan judul “**Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe?
2. Apa saja hambatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe?
3. Apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe

1.3 Fokus Penelitian

Penelitian ini akan lebih difokuskan dengan melakukan beberapa pembatasan yaitu :

1. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe dan disesuaikan dengan teori Bejo

Siswanto, yaitu menggunakan indikator frekuensi kehadiran tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

2. Hambatan dan upaya yang di lakukan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui apa saja hambatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui apa upaya yang di lakukan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam hal :

1. Untuk melatih diri penulis dalam menambah pengetahuan dan wawasan penulis melalui karya ilmiah

2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang terkait dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Komisi Independen Pemilihan Kota Lhokseumawe.
3. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.