

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan Nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Nasional, bahwa di tahun 2012 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Republik Indonesia ini sejumlah 4.522.211 orang. Jumlah ini menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Azwar Abubakar dipandang terlalu gemuk yang kemudian diperparah lagi dengan beberapa persoalan, diantaranya adanya sejumlah PNS dengan kompetensi yang kurang maksimal. Salah satu konsekuensi logis dari kondisi yang gemuk tadi berpengaruh pada peningkatan disiplin kualitas pelayanan. Disiplin dan kualitas pelayanan PNS merupakan sebuah persoalan klasik yang tiada hentinya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berbagai upaya telah dilakukan guna meningkatkan disiplin dan kualitas pelayanan itu, baik dalam bentuk perangkat keras seperti pemberian remunerasi, tunjangan tambahan pendapatan, serta bentuk insentif lainnya yang dilengkapi

dengan sejumlah peraturan seperti PP nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin PNS dan ditindaklanjuti dengan PP nomor 24 tahun 2011.

Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pimpinan membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara yang diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999. Tujuannya adalah agar tercipta SDM yang berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Indikator kedisiplinan pegawai, terlihat adanya pemenuhan kehadiran bekerja pada jam kantor yang telah ditentukan, sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melibatkan proses pengendalian kinerja agar berhasil guna dan berdaya guna secara rutin dalam tugasnya sehari-hari di kantor.

Upaya para pimpinan di lingkungan kantor pemerintahan, agar pegawai terus meningkatkan disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari terutama di waktu kerja telah ditetapkan pada peraturan, yaitu berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 6 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah bahwa jam kerja PNS diatur sebagai berikut :

1. Hari Senin sampai dengan Kamis : masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 waktu istirahat : pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
2. Hari Jum'at : masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.30 waktu istirahat : pukul 11.30 sampai dengan 13.00

Salah satu upaya era teknologi saat ini dalam mengatasi masalah kehadiran pegawai yaitu dengan mesin elektronik pencatat kehadiran melalui *Finger print* atau yang lebih dikenal dengan absensi elektronik. Dengan menerapkan absensi elektronik, maka para pimpinanpun dapat melakukan pengawasan terhadap kehadiran pegawai, karena mesin absensi secara elektronik dirancang secara

otomatis dapat melihat kehadiran semua pegawai secara rinci yang dihubungkan melalui komputerisasi dengan jaringan teknologi informasi baik melalui internet maupun intranet.

Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat mulai menerapkan absensi *finger print*, dengan intervensi dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) menggunakan sistem kepemimpinan *Top-Down* mulai menerapkan absensi *finger print* pada awal tahun 2011. Implementasi kebijakan dengan pendekatan ini memberikan pesan pentingnya kepatuhan implementor terhadap sektor administrasi kebijakan publik. Logika sederhananya adalah bagaimana mungkin sebuah kebijakan akan berjalan dengan baik jika kriteria-kriteria dalam kebijakan tidak dijalankan dengan baik dan konsisten.

Permasalahan timbul dari hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa kewajiban mengisi daftar hadir pagi dan sore (indikasi kehadiran) belum dilakukan secara disiplin dengan kesadaran yang tinggi oleh sebagian PNS, padahal kebiasaan untuk disiplin mengisi daftar hadir di pagi dan sore hari merupakan landasan atau pengungkit (*leverage*) untuk membangun disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya selanjutnya.

Data Tabel 1.1

Absensi Finger Print Selama 2 Bulan Januari Dan Februari Tahun 2015

Departemen	Jumlah Staff	Absensi Finger Print Selama 2 Bulan Januari Dan Februari Tahun 2015											Total	
		H.Kerja	Hadir	Alpha	Telat	P.Cpt	Lembur	S.C.I	Dinas	Sakit	Cuti	Izin	Kerja	Kerja%
		/Kali	/Kali	/Kali	/Kali	/Kali	/Jam	/Kali	/Kali	/Kali	/Kali	/Kali	/Jam	
UP	8	320	276	-	2606	143	-	66	4	1	-	-	2332.2	86.2
Grand Total:	8	320	276	-	2606	143	-	66	4	1	-	-	2332.2	86.2

(Sumber: Kementerian Agama Kota Bandung, 2015)

Fenomena yang terjadi terus menerus yang menunjukkan bahwa disiplin pegawai dalam hal kehadiran pada saat apel pagi yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat belum optimal berdasarkan data yang penulis dapatkan dari hasil penelitian. Dari data yang penulis peroleh dari penelitian pada saat apel pagi dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat pada tanggal 06 Juni 2014, ada 11 orang yang terlambat dalam pelaksanaan apel pagi tersebut dan ada beberapa orang lagi yang belum sampai akhir apel tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan pertemuan awal, peneliti menemukan adanya masalah disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

Dilihat dari Dimensi:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Tingkat kewaspadaan.

Dari latar belakang masalah tersebut dapat dilihat bahwa implementasi disiplin kerja tentang absensi *Finger Print* dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai menjadi sangat penting. Atas dasar itulah peneliti bermaksud untuk meneliti

lanjutan penelitian tersebut dengan judul “PENGARUH IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka di temukan identifikasi masalah yang menarik untuk diteliti, antara lain :

1. Kesadaran yang kurang dari pegawai dalam mengisi daftar absen.
2. Pegawai yang pulang sebelum waktu yang ditentukan.
3. Pegawai yang datang telat saat apel pagi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang dijabarkan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
2. Seberapa besar pengaruh sumber daya secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh disposisi secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh struktur secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumber daya terhadap kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disposisi terhadap disiplin pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur terhadap disiplin pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh implementasi kebijakan keorganisasian terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

1.5.Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai hasil temuan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, pada prinsipnya untuk mengembangkan teori keorganisasian akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi keilmuan dan secara akademik dalam pengembangan konsep-konsep

dalam penerapan kebijakan Finger Print di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

2. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan saran yang berguna bagi pimpinan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pengawasan dan memantau kinerja setiap pegawainya dalam melaksanakan implementasi kebijakan absensi finger print sehingga kedisiplinan pegawai dapat meningkat di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk peneliti yaitu penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memberikan khazanah keilmuan kepada pembaca dan peneliti yang berharga dalam menganalisis berbagai bidang ilmu khususnya administrasi Negara
4. Untuk instansi yaitu penelitian ini diharapkan memberikan kritik dan saran yang membangun kepada Instansi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai yang ada sehingga produktifitas di dinas dapat meningkat

1.6. Kerangka Pemikiran

publik, dengan interaksi-interaksi politik yang menentukan suatu peristiwa t
di dalam kebijakan kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, lingkungan.

Analisis kebijakan menginginkan agar rekomendasi kebijakan yang dike
oleh kliennya tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku di masy
Sehingga analisis kebijakanpun harus konsisten bahwa analisis kebijakan
mahluk yang berkomitmen untuk mengembangkan keuntungan publik dan m
kesejahteraan bersama.

Salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik adalah im
kebijakan. Implementasi sering dianggap hanya merupakan pelaksanaan
yang telah diputuskan oleh legislatif atau para pengambil keputusan, s
tahapan ini kurang berpengaruh. Akan tetapi dalam kenyataannya
implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan ber
jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan
implementasi merupakan tahap dimana suatu kebijakan dilaksanakan
maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan itu sendiri.

Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga m

Meter dan Van Horn dalam Wahab (2006:65) bahwa Implemen

faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik adalah “faktor komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi (*disposition*) struktur birokrasi (*bureaucratic structure*)”.

Menurut **Hasanuddin Atjo** dalam blognya (www.pirantilunak.com) menuliskan tentang “Absensi Sidik Jari, Kedisiplinan karyawan merupakan faktor penentu kesuksesan dari sebuah Perusahaan” yaitu:

Absensi Sidik Jari atau absensi elektronik adalah sebuah sistem yang digunakan untuk mencatat kehadiran datang dan pulang setiap pegawai secara elektronik, menggunakan sidik jari masing-masing pegawai dengan menggunakan nomor (*Personal Identity Number*) tertentu bahkan dapat dilengkapi dengan perangkat CCTV (*Closed Circuit Television*).

Inovasi *handkey* mulai dikenal tahun 80-an, kemudian mengalami perkembangan yang sangat dinamis hingga saat ini. *Handkey* dengan versi terbarunya lebih cepat, lebih valid, cenderung memaksa tanpa harus dikomando oleh atasan agar pegawai disiplin datang dan pulang tepat waktu sehingga bisa lebih efisien. Dan yang tidak kalah pentingnya sistem ini dapat di online kan ke struktur organisasi yang menangani tentang kepegawaian. Sebagai contoh lingkungan Pemerintah Daerah, mesin absensi elektronik (*handkey*) di setiap instansi termasuk yang memiliki UPTD) dapat di online kan dengan BKD (Badan

menekan biaya yang seharusnya tidak perlu untuk menggaji karyawan meningkatkan produktifitas karena karyawan akan benar-benar hadir pada jam

Di sisi lain, karena data absensi otomatis masuk ke komputer memasukkan data absen secara manual, karyawan akan terhindar dari penghitungan jam kerja dan gaji. Absensi dengan sistem konvensional menimbulkan biaya tambahan yang rutin, yaitu untuk membeli kartu absensi tiap bulannya, atau untuk yang *badge* perlu biaya tambahan untuk membeli oleh karena rusak, hilang, adanya karyawan baru, mutasi, dan sebagainya.

Ada berbagai alasan untuk menggunakan identifikasi sidik jari sebagai absensi perusahaan :

1. Harga yang relatif lebih murah dibanding sistem biometrik lainnya.
2. Tidak memungkinkan penitipan absen.
3. Bisa menekan pengeluaran fiktif perusahaan, seperti uang lembur, hadir, catatan prestasi karyawan, dan sebagainya.
4. Meningkatkan produktifitas perusahaan, karena lebih memacu untuk hadir tepat waktu dan kehadirannya tidak fiktif.
5. Data langsung masuk ke komputer, bisa langsung diolah untuk laporan

Malayu S.P. Hasibuan (2010:193-194) menjelaskan tentang per

disiplin kerja :

Menurut **Soegeng Prijodarminto** (1993:21) memberikan penjelasan disiplin kerja adalah : “Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketert

Sementara **Veithzal Rivai** (2011:825) mengemukakan bahwa disiplin adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Veithzal Rivai (2011: 824-825) yang dikutip oleh peneliti menjelaskan bahwa secara garis besar disiplin kerja memiliki beberapa dimensi seperti :

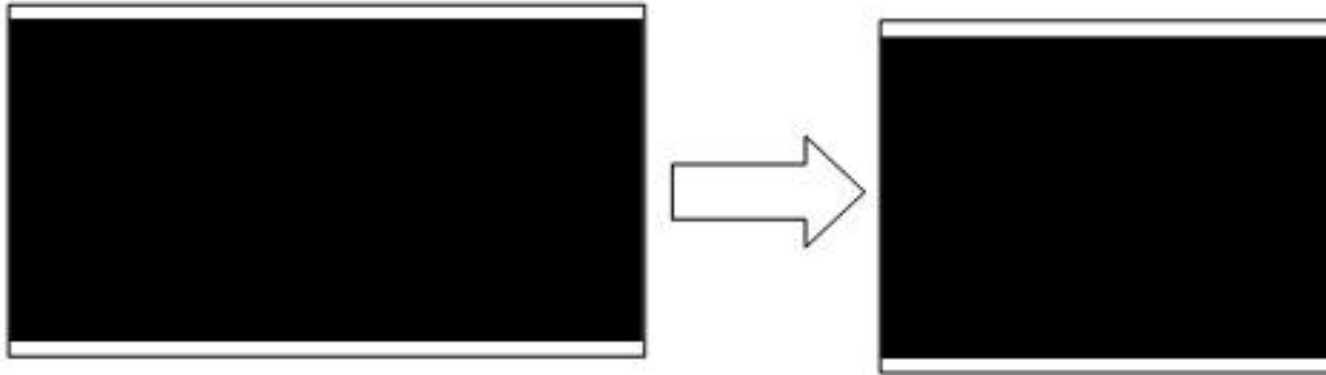
1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk menegakkan kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi tidak terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
 2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.
 3. Memiliki kewaspadaan tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, serta selalu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.
- Upaya pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya, dan

berinovasi menerapkan absensi elektronik atau lebih rinci lagi absensi f

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Dis

Kerja Pegawai



1.7.Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2011:64)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat Pengaruh Implementasi Kebijakan yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat”.

1 H₁ : Terdapat pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap disiplin

pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

- H_0 : Tidak Terdapat pengaruh sumber daya secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 3 H_1 : Terdapat pengaruh disposisi secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- H_0 : Tidak Terdapat pengaruh disposisi secara signifikan terhadap kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 4 H_1 : Terdapat pengaruh struktur birokrasi secara signifikan terhadap kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- H_0 : Tidak Terdapat pengaruh struktur birokrasi secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 5 H_1 : Terdapat pengaruh implementasi kebijakan secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- H_0 : Tidak Terdapat pengaruh implementasi kebijakan secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Bandung