

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Disiplin kerja dalam administrasi publik adalah hal yang sangat penting, guna dijadikan sebagai acuan pokok sebagai kode etik pegawai. Khususnya pada pegawai kantor Kecamatan Banjarwangi yang mana merupakan pusat pemerintahan Kecamatan dan sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat. Seorang pelayan publik dituntut untuk menjunjung tinggi nilai disiplin, karena dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan bisa di selesaikan seefisien mungkin, dan dengan disiplin ini juga para pegawai bisa memberikan contoh/figur yang baik untuk masyarakat.

Selain itu disiplin kerja bagian dari proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Akhir-akhir ini permasalahan mengenai disiplin dilingkungan Aparatur Sipil Negara sangat banyak disoroti dan dibicarakan, terlebih pada saat ini dimana bangsa Indonesia memasuki era reformasi sejak tahun 1998. Disiplin kerja pegawai menjadi faktor utama untuk menuju suksesnya sebuah program dan majunya organisasi. Tanpa dilandasi

tingkat disiplin yang tinggi mustahil visi misi organisasi dapat terlaksana dengan baik.



Disiplin itu mutlak dimiliki oleh setiap aparatur Pemerintah baik yang berada ditingkat atas, maupun yang berada dibawah. Disiplin yang dimiliki oleh setiap aparatur tingkat Daerah, sehingga baik pusat maupun daerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin nasional.

Perangkat pemerintahan kecamatan sebagai salah satu aparatur yang berhubungan langsung dengan masyarakat haruslah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan, kerjasama seperti pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh sebab itu penting bagi pimpinan untuk dapat membina dan meningkatkan disiplin kerja pegawai serta memberi semangat dan motivasi bagi pegawainya. Kurangnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai hal yang kurang baik dalam hubungannya dengan pekerjaan, misalnya semangat kerja yang menurun, hasil kerja yang tidak maksimal, serta acuh tak acuh terhadap pekerjaan atau jabatan yang diembannya.

Pembinaan disiplin terhadap Pegawai Kantor Kecamatan dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku. Kurangnya kedisiplinan akan menghambat terelenggaranya Pemerintah Kecamatan yang secara tidak langsung turut mempengaruhi jalannya pemerintahan secara keseluruhan. Sehingga seorang

Pegawai/karyawan yang dikatakan memiliki Disiplin Kerja yang tinggi maka yang bersangkutan, konsisten, bertanggung jawab, atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Adapun upaya yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Banjarwangi Kabupaten Garut dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dikantor tempatnya bertugas yaitu:

1. Melalui bimbingan kepada pegawai.
2. Memberikan motivasi kerja kepada pegawai untuk lebih giat bekerja.
3. Diberinya kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan karir melalui diklat dan memberi penghargaan kepada pegawai yang berdedikasi tinggi bekerja secara baik.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan penulis di Kantor Kecamatan Banjarwangi Kabupaten Garut menyangkut indikasi masih kurang disiplin dengan aturan yang masih ditetapkan. Diantaranya masih ada Pegawai yang kurang disiplin mengenai kehadiran, keterlambatan masuk, maupun pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan.

Meskipun sudah diterapkan beberapa kebijakan mengenai disiplin kerja oleh pimpinan kantor kecamatan Banjarwangi, akan tetapi pada kenyataannya pegawai masih sering datang terlambat, bekerja secara tidak optimal dan tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor. Hal tersebut

menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi

Untuk memperjelas gejala-gejala yang terlihat diatas penulis menyajikan tabel-tabel tentang Disiplin Pegawai Kantor Kecamatan Banjarwangi Kabupaten Garut.

**Tabel 1.1 Pegawai yang tidak Disiplin pada jam masuk kantor di Kantor Kecamatan Banjarwangi Kabupaten Garut.**

Bulan	Jumlah Pegawai	Tepat wkt (Rata- rata)	%	Telat datang (Rata- rata)	%
Agustus	24	20	83%	4	17%
September	24	21	87%	3	12%
Oktober	24	21	87%	3	12%
November	24	21	87%	3	12%
Desember	24	21	87%	3	12%

*Sumber data: observasi pada Kantor Kecamatan Banjarwangi 2017 (data diolah)*

Dari tabel 1.1 maka peneliti dapat mengetahui frekuensi keterlambatan pegawai untuk masuk jam Kantor pada kantor Camat Kecamatan Banjarwangi dari bulan Agustus s/d Desember 2017. Pada bulan juli pegawai mengalami keterlambatan yang jumlahnya cukup banyak, disusul pada bulan Agustus mengalami peningkatan sebanyak satu orang pegawai, selanjutnya sampai bulan November cenderung

stabil dengan 21 pegawai yang terlambat. Alasan mengalami keterlambatan yaitu dengan alasan rumah jauh, mengantar anak kesekolah, maupun ada kepentingan dan lain-lain. Sehingga kita lihat dari hal-hal tersebut diatas maka kedisiplinan pegawai untuk tepat waktu masih kurang baik.

**Tabel 1.2 Pegawai yang Tidak Disiplin Pada Jam Pulang Kantor Pada Kantor Kecamatan Banjarwangi.**

Bulan	Jmlh Pegawai	Tpt Waktu (Rata-rata)	%	Pulang cepat (Rata-rata)	%
Agustus	24	21	87%	3	12%
September	24	20	83%	4	17%
Oktober	24	20	83%	4	17%
November	24	18	75%	6	25%
Desember	24	21	87%	3	12%

**Sumber data: Observasi Pada Kantor Kecamatan Banjarwangi 2017**

Dari tabel 1.2 terlihat ada sebagian pegawai yang pulang kerja kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Dari tabel diatas

tersebut menunjukkan kedisiplinan Pegawai pulang Kantor masih kurang baik.

Selanjutnya bila kita lihat frekuensi kehadiran Pegawai Kantor Camat Kecamatan Banjarwangi Kabupaten Garut pada tahun 2017, baik itu karena ketidakhadiran karena sakit, izin, tugas Dinas atau alfa dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3 Frekuensi Kehadiran Pegawai Kantor Camat Kecamatan Banjarwangi**

**Kabupaten garut 2017**

<b>N o</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Hadir</b>	<b>%</b>	<b>Tdk Hadir</b>	<b>%</b>
1	Januari	24	19	79%	5	21%
2	Februari	24	17	71%	7	29%
3	Maret	24	16	87%	8	33%
4	April	24	18	75%	6	25%
5	Mei	24	20	83%	4	17%
6	Juni	24	20	83%	4	17%
7	Juli	24	18	75%	6	25%
8	Agustus	24	20	83%	4	17%
9	September	24	19	79%	5	21%

10	Oktober	24	19	79%	5	21%
11	November	24	17	71%	7	29%
12	Desember	24	20	83%	4	17%

**Sumber data: Kantor Kecamatan Banjarwangi 2017**

Dari tabel 1.3 diatas terlihat bahwa frekuensi ketidakhadiran pegawai kantor Kecamatan Banjarwangi Kabupaten Garut fluktuatif dengan jumlah pegawai tidak hadir paling sedikit terjadi di bulan Mei, Juni, Agustus, Desember sebesar 17%. Sedangkan jumlah pegawai yang paling banyak hadir terjadi dibulan Maret sebesar 33%.

Kurangnya disiplin para Pegawai seperti data diatas disebabkan karena kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan dan standar kerja yang ada. Seperti contoh, kurang taatnya para pegawai terhadap aturan jam masuk dan pulang kerja kantor. Kurang taatnya terhadap peraturan tersebut juga di sebabkan karena hukuman atau sanksi yang diberikan tidak memberikan efek jera. sehingga para pegawai dalam menerima hukuman atau sanksi tersebut menganggapnya sebagai hal yang biasa saja.

Dari keterangan diatas dan kondisi yang telah penulis paparkan menunjukan indikasi masih kurang baik tugas Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarwangi, sehingga dari gejala-gejala dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil



judul “ **ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BANJARWANGI KABUPATEN GARUT**” .

### **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti membatasi permasalahan supaya peneltian ini lebih terfokus, dan supaya menghindari berbagai kesalah persepsi. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan Analisis disiplin kerja pegawai kantor kecamatan Banjarwangi dengan dilihat dari aspek dimensi disiplin kerja, yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

### **C. Rumusan Masalah**

Meninjau dari latar belakang permasalahan diatas, penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Banjarwangi?
2. Apa saja yang menjadi faktor- faktor pendorong dan penghambat disiplin kerja di Kantor Kecamatan Banjarwangi?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai pada kantor camat kecamatan banjarwangi.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendorong dan penghambat disiplin kerja di Kantor Kecamatan Banjarwangi.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini, manfaat yang dapat diperoleh antara lain:

##### **1. Kegunaan Teoretis**

Secara teoretis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan khazanah dalam keilmuan, terutama pada ilmu administrasi publik. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoretis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini serta menambah sumber pustaka yang telah ada.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi Pemerintah Kecamatan Banjarwangi**

Selain itu sebagai bahan masukan dan gambaran bagi pemerintah kecamatan dalam meningkatkan kembali disiplin kerja pegawainya agar lebih baik lagi.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang berguna kepada masyarakat mengenai bagaimana keadaan dan Disiplin Kerja para Pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Banjarwangi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dengan diadakannya penelitian ini penelitian ini bisa dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya sehingga kajian ilmu yang diteliti bisa lebih kaya dan luas lagi.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini telah menjadi ruang belajar yang syarat positif dan sangat membantu dalam meningkatkan kapasitas serta pengalaman peneliti berkaitan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat terutama berkaitan langsung dengan para Pegawai kantor Kecamatan, dan juga menjadi bekal bagi peneliti untuk mengaplikasikannya jika di kemudian hari menjadi seorang birokrat maupun dosen mengenai penelitian yang telah dilakukan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja sebagai yaitu : “ Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi.

Untuk menegakan Disiplin kerja Pegawai, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai No.53 Tahun 2010 yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis:
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis:
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Penurunan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis:
  - a. Penurunan pangkat
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian dengan hormat

d. Pemberhentian tidak hormat

Dengan adanya peraturan Pemerintah Tujuan dari Peraturan disiplin baik dilingkungan organisasi pada umumnya maupun dikalangan ASN adalah dimaksudkan untuk mendorong para pegawai untuk bekerja giat, efisien. Dengan adanya Peraturan Disiplin maka para Pegawai dapat diharapkan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, karena mereka dibatasi oleh berbagai peraturan yang melarang mereka berbuat semauanya.

Dalam menciptakan disiplin kerja yang baik diperlukan konsep pemikiran. Penulis mengemukakan konsep pemikiran dalam meneliti disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Banjarwangi. Adapun konsep pemikirannya yaitu:

**Gambar 1.1 Kerangka Berfikir**





Kedisiplinan Pegawai di  
Kecamatan Banjarwangi



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG