

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan regulasi terbaru yang mengatur sistem manajemen kepegawaian di Indonesia sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Undang-undang ini bertujuan untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dari intervensi politik, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. ASN dalam ketentuan ini mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah dan memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Sumber daya manusia adalah pusat dalam sebuah instansi ataupun perusahaan. Tingginya kinerja pegawai, akan semakin tinggi pula kinerja suatu organisasi. Begitu juga sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai akan menjadi rendah pula kinerja suatu organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai menjadi baik. Berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan tergantung keberhasilan individu instansi itu sendiri dalam menjalankan tugas. Tentunya ini merupakan faktor utama sumber daya manusia yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Tindakan yang dijalankan dapat memicu kedisiplinan yang baik disekitar lembaga tersebut. Bukan hanya mencapai tujuan yang baik, tetapi juga mencapai tingkat pelayanan di organisasi, lembaga, dan perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil yang melibatkan orang dan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat dan standar kualitas yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen, kinerja adalah suatu prestasi kerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari pimpinan, juga akan meningkatkan semangat pegawai karena dengan penilaian kinerja ini tidak tertutup kemungkinan pegawai yang berprestasi dapat didorong, dikembangkan dan diberi penghargaan atas kinerjanya, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi dapat dimutasi atau bahkan diturunkan jabatannya.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga atasan serta individu, manfaat kinerja yang baik bagi instansi pemerintahan ialah bisa menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, proses pelatihan dan pengembangan menjadi lebih baik, meningkatkan dasar

keterampilan, mengesusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggaran dan mendukung perubahan budaya. Pada sebuah lembaga pemerintahan jika kinerja pegawai pemerintah yang baik, maka kinerja di ruang lingkup pemerintahan akan baik juga. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja pegawai yang buruk juga akan mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan. Kinerja pegawai pemerintahan baik negeri maupun swasta haruslah memiliki hasil kinerja yang baik, kemampuan kerja yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Sikap disiplin yang kurang dan tidak patuh pada norma-norma yang ada maka sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi lainnya untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu yang beritikad buruk terhadap kelompok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Sikap disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Semua organisasi dan perusahaan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati baik secara tertulis maupun tidak dan perusahaan menginginkan para karyawan untuk

mematuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan produksi, tetapi kenyataannya pegawai mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Disiplin kerja ialah salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan juga sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja atau prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kecamatan merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat. Pembentukan kecamatan adalah pemberian status pada wilayah tertentu sebagai kecamatan di kabupaten/kota. Wilayah kecamatan merupakan gabungan dari beberapa desa dan atau kelurahan. Untuk menjalankan tugasnya camat dibantu oleh sekretaris camat (sekcama). Organisasi dalam kecamatan dipimpin oleh satu camat, satu sekretaris (kecamatan), paling banyak 5 (lima) seksi yang masing-masing

dipimpin oleh 1 (satu) kepala seksi, dan sekretariat membawahkan paling banyak 3 (tiga) sub bagian yang masing-masing dikepalai oleh 1 (satu) kepala sub bagian.

Masalah disiplin bagi kalangan pegawai negeri sipil sudah ada diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh di langgar, sebagaimana yang telah dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dan dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu unsur yang mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi adalah disiplin yang merupakan cerminan tindakan kesadaran dan itikad baik yang didasarkan atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna tercapainya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Banjang, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih relatif rendah. Hal ini ditandai dengan kurangnya perhatian pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai, terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Selain itu, masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan tidak mendapatkan sanksi yang tegas, serta terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi ini menyebabkan perilaku

indisipliner menjadi hal yang dianggap biasa dan terus dilakukan secara berulang oleh pegawai.

Kurangnya disiplin waktu juga menjadi permasalahan yang cukup menonjol, dimana terdapat ketidaksesuaian antara alokasi waktu kerja yang telah ditentukan dengan pelaksanaannya di lapangan. Masih banyak pegawai yang terlambat mengikuti apel maupun terlambat masuk kerja, sehingga berdampak pada terganggunya proses pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat. Apabila kondisi ini terus dibiarkan, maka akan berdampak negative terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai, serta menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Secara teoritis, disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka mampu mematuhi aturan, menggunakan waktu secara efektif, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang rendah akan cenderung mengabaikan aturan, tidak memanfaatkan waktu secara optimal, serta kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil observasi awal dilakukan pada Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat diketahui bahwa :

1. Masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan apel pagi yang seharusnya menjadi kewajiban bagi seluruh pegawai. Apel pagi punya peran penting sebagai sarana penyampaian informasi, arahan kerja, serta pembentukan kedisiplinan, sehingga

ketidakhadiran dalam kegiatan tersebut dapat berdampak pada kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan pada hari kerja tersebut.

2. Tidak mendapatkan sanksi tegas, begitu pula dengan pegawai yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional prosedur. Akibatnya pegawai menganggap hal tersebut merupakan hal biasa dan dilakukan berulang kali.
3. Adanya ketidaksesuaian antara jam kerja yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan aktivitas kerja pegawai., Terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja masih berlangsung, khususnya pada siang hari, kemudian kembali menjelang jam pulang kerja. Ini menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional kerja yang berlaku, serta dapat menghambat penyelesaian tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan serta berkurangnya kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan paparan permasalahan yang telah disampaikan di atas dan menyadari pentingnya kinerja pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, oleh karena itulah penulis mengajukan judul skripsi **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANJANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.”**

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih

terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X), Teori disiplin kerja Menurut Rivai dalam (Astutik, 2016:145-146) terbagi menjadi 5 kategori yaitu :
 - a. Kehadiran
 - b. Ketaatan pada kewajiban terhadap peraturan kerja
 - c. Ketaatan pada standar kerja
 - d. Tingkat kewaspadaan tinggi
 - e. Bekerja etis
2. Variabel Kinerja Pegawai (Y), Teori kinerja pegawai Menurut Bangun dalam (Rostini, dkk 2022:34) terbagi 5 kategori yaitu :
 - a. Jumlah pekerjaan
 - b. Kualitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan untuk bekerja sama

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara

2. Manfaat Penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkaya teori penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara dan diharapkan dapat bermanfaat dalam upaya meningkatkan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara.