

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumberdaya Aparatur Pemerintah sebagai abdi negara dan pelaksana pemerintahan dan pembangunan baik dalam tataran nasional maupun tingkat daerah harus berperan menjadi agen pembaharuan dalam rangka meningkatkan penegakan disiplin kerja masyarakat dan bangsa baik melalui inisiatif, ketokohan, dan keteladanan. Kedisiplinan kerja sangat penting digunakan sebagai arahan untuk membentuk dan melatih seseorang melakukan yang baik dan merupakan proses menumbuhkembangkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dan profesional melalui kepatuhannya menjalankan organisasi.

Pembentukan dan pengembangan nilai-nilai luhur disiplin kerja sumberdaya aparatur pemerintah diterapkan secara internal dan eksternal dalam kegiatan pemerintahan sehingga membawa dampak kepada meningkatnya kedisiplinan masyarakat secara luas yang tentunya berdampak kepada meningkatnya produktivitas daerah khususnya dan akhirnya akan berdampak terhadap produktivitas nasional. Hal ini tentu harus dilakukan dengan partisipasi penuh sumberdaya aparatur pemerintah sebagai pelaksana program sejak perencanaan, pengambilan keputusan, monitoring sampai kegiatan evaluasi, yang kemudian diperluas dengan partisipasi seluruh komponen yang ada di dalam masyarakat.

Dari organisasi atau institusi juga berperan dalam mengelola atau manajemen sumberdaya pegawainya agar mematuhi seluruh peraturan dan norma-

norma yang telah ditetapkan oleh institusi sehingga sumberdaya pegawainya dapat bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi serta efektif. Kedisiplinan diperlukan untuk menjaga arah tujuan institusi ke depan yang dilaksanakan dengan penuh kesadaran dalam setiap instrumen institusi, karena kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193).

Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau institusi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawainya dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma tersebut biasanya diikuti dengan sanksi yang diberikan bila terjadi suatu pelanggaran. Sanksi yang diterapkan dapat berupa teguran baik secara lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat, penghilangan insentif sampai pemecatan kerja, tergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Indikator untuk menilai apakah pegawai telah menerapkan kedisiplinan atau tidak dapat dilihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, dan penggunaan sarana atau fasilitas institusi secara efektif dan efisien.

Jika dalam suatu organisasi atau institusi terjadi kondisi ketidakdisiplinan harus dapat segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi atau institusi tersebut, karena rendahnya tingkat kedisiplinan akan secara langsung mempengaruhi moral pegawai serta terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pengawasan. Kedua instrumen ini adalah faktor penting dalam hal implementasi dan

peningkatan kedisiplinan kerja di lingkungan aparatur pemerintah, karena berperan sebagai fungsi pengendalian dan sekaligus bahan evaluasi.

Pengawasan terhadap kedisiplinan kerja pegawai akan berjalan lancar jika didukung dengan kepemimpinan yang baik dan penerapan sistem informasi yang telah terintegrasi atau terpadu dengan seluruh komponen dalam organisasi atau institusi tersebut. Dengan kepemimpinan yang baik dan informasi yang terintegrasi dapat dilakukan proses analisis dari komponen-komponen yang ada dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi, peluang ataupun kendala-kendala yang terjadi, serta keinginan dan kebutuhan yang diharapkan. Dan dari hasil analisis tersebut dapat menjadi salah satu bahan rekomendasi evaluasi kebijakan pada masa yang akan datang.

Pemerintah Kota Langsa menjalankan fungsi pemerintahannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Langsa telah berupaya meningkatkan kinerja aparatur pemerintahannya melalui kedisiplinan kerja pegawai seiring dengan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan penjelasan pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang pembinaan dan pemberdayaan sumberdaya manusia, dipertegas dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/87/M.Pan/8/2005 Tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi, Penghematan, dan Disiplin Kerja, dan Peraturan Walikota Langsa Nomor Reg.800/1/I/227/2016 Tentang Pemberlakuan Absensi Elektronik (E-Disiplin).

Implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor Reg.800/1/I/227/2016 merupakan salah satu alternatif dalam membangun dan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini sejalan dengan yang diamanatkan Permenpan Nomor

Per/87/M.Pan/8/2005 dalam peningkatan efisiensi dan kedisiplinan bagi seluruh para Aparatur Sipil Negara agar tercipta pemerintahan yang baik, bersih dan disiplin dalam kinerja dan melayani masyarakat. Dan Perwal Langsa Nomor Reg.800/1/I/227/2016 tersebut dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal dengan demikian mampu memberikan kontribusi dan pelayanan prima kepada masyarakat, sehingga tujuan yang diinginkan agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik akan menjadi kenyataan.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Pertama dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 dan Perubahan Kedua dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 menjelaskan bahwa pemerintah daerah perlu meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menyelenggarakan pemerintahannya, salah satu efektifitas dan efisiensi tersebut dengan menegakkan kedisiplinan, khususnya disiplin dalam kehadiran para pegawai. Kedisiplinan pegawai dalam kehadiran akan mempengaruhi kinerja pemerintah baik dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, administrasi maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai salah satunya dengan penggunaan teknologi pencatatan kehadiran atau *fingerprint*. Pencatatan kehadiran atau absensi secara manual dianggap memiliki banyak kelemahan, sering terjadi ketidakjujuran pegawai dalam mengisi absensi, misal seorang pegawai dapat mengisi absensi rekan kerjanya atau dengan istilah *buddy punching*. Hal ini membuat pencatatan waktu kehadiran pegawai menjadi tidak akurat dan terbuka untuk dimanipulasi, sehingga perencanaan penerapan kedisiplinan tidak berjalan efektif.

Implementasi atau penerapan kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa saat ini belum terlaksana secara optimal, hal ini salah satu sebabnya dipengaruhi oleh sikap pegawai yang terbiasa bekerja relatif santai. Di samping itu, sistem pengawasan yang belum melekat, sehingga implementasi kedisiplinan yang diharapkan menjadi tidak maksimal. Pegawai masih menganggap pencatatan kehadiran atau absensi baik secara manual atau menggunakan *fingerprint* bukan bagian dari manajemen membangun organisasi atau institusi yang modern dan profesional.

Maka kini dibuat sistem absensi yang terintegrasi berbasis komputerisasi dengan teknologi sidik jari atau *fingerprint*. Teknologi ini dapat mengidentifikasi seorang pegawai melalui sidik jarinya. *Fingerprint* merupakan pengembangan dari metode dasar identifikasi personal yang menggunakan karakteristik alami manusia sebagai basisnya. Sidik jari telah lama dikenal sebagai pengidentifikasi personal karena sifatnya yang khusus. Sistem presensi sidik jari merupakan salah satu solusi yang dapat mengatasi permasalahan kedisiplinan absensi pegawai pada suatu institusi.

Sistem *fingerprint* ini memiliki kinerja yang cepat dalam memberikan data laporan kehadiran pegawai yang terhubung dengan perangkat komputer. Meskipun sistem absensi dengan sidik jari telah diberlakukan pada institusi Pemerintahan Kota Langsa akan tetapi tidak semua instansi menggunakan teknologi ini dalam mencatat kehadiran pegawainya. Beberapa instansi dalam lingkungan Pemerintahan Kota Langsa masih menggunakan pencatatan manual, hal ini disebabkan teknologi *fingerprint* masih terbatas dan sumber daya manusia yang membidangi hal tersebut belum memenuhi kriteria yang diinginkan.

Penggunaan teknologi *fingerprint* di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa belum terealisasi di seluruh institusi, hal ini disebabkan salah satunya alokasi anggaran pengadaan *fingerprint* tersebut relatif kecil dan sumberdaya manusia yang khusus membidangi teknologi komputer dan informasi tersebut masih terbatas, sehingga perencanaan untuk menegakkan kedisiplinan pegawai belum terwujud sepenuhnya, akhirnya masih terdapat pegawai yang tingkat kedisiplinannya relatif rendah, dan di samping itu teknologi *fingerprint* masih baru bagi pegawai sehingga memperlambat penegakan pendisiplinan secara komprehensif sesuai yang diinginkan untuk mencapai tujuan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*).

Maka berdasarkan permasalahan yang terjadi belum efektif dan maksimal dalam penerapan kedisiplina kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menyusun sebuah tesis yang berjudul: **“Implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor Reg.800/1/I/227/2016 Tentang Pemberlakuan Absensi Elektronik (E-Disiplin) Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dideskripsikan sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor Reg.800/1/I/227/2016 di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa?
- b. Faktor penghambat implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor Reg.800/1/I/227/2016 di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa.

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui implementasi Peraturan Walikota Langsa Nomor Reg.800/1/I/227/2016 secara menyeluruh kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa.
- b. Untuk mengetahui implementasi model tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa.
- c. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam implementasi kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan tentang upaya-upaya implementasi kedisiplinan pegawai.

b. Manfaat Teoritis

Bermanfaat terhadap pengembangan ilmu pemerintahan khususnya yang berhubungan dengan implementasi kedisiplinan kerja pegawai.

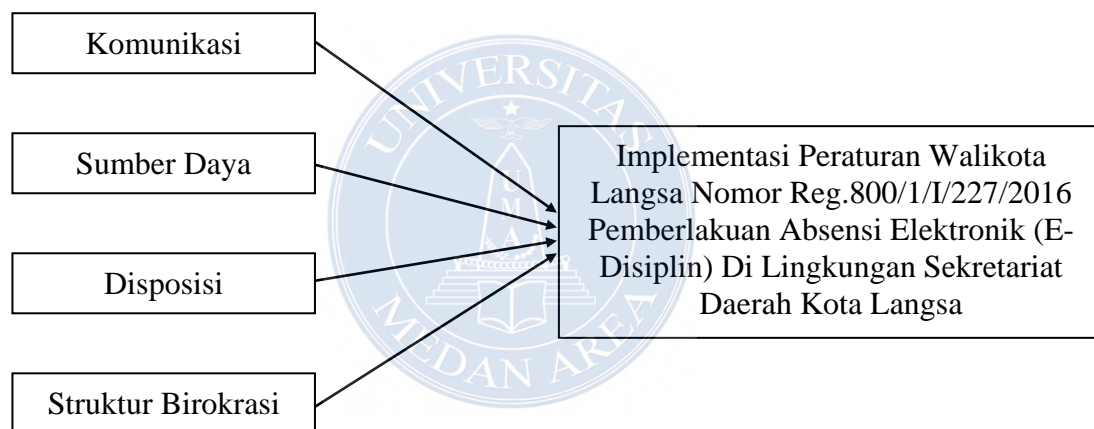
c. Manfaat Praktis

Menjadi masukan bagi Sekretariat Daerah Kota Langsa, para pegawai, dan pihak-pihak lain dalam mengimplementasikan kedisiplinan pegawai.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dalam implementasi kedisiplinan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Langsa banyak melibatkan berbagai instrumen dan instansi di jajaran Pemerintah Kota Langsa, serta pegawai yang terlibat secara langsung sebagai subjek. Berdasarkan pengertian tersebut maka dibangun suatu kerangka pemikiran yang mempermudah penulis dalam melakukan proses penelitian ini.

Adapun kerangka pemikiran tersebut adalah sebagai berikutnya.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran