

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang.

Reformasi birokrasi merupakan suatu upaya untuk melakukan perubahan terhadap sistem pemerintahan sehingga pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat diwujudkan. Walaupun pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia sudah dimulai sejak tahun 1998, namun hingga saat ini masih banyak keluhan datang dari masyarakat yang menunjukkan bahwa reformasi birokrasi yang telah dijalankan selama ini belum berjalan secara efektif dan efisien, serta belum memenuhi keinginan masyarakat.

Saat ini arah dan kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi secara nasional ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Operasionalisasi dari *Grand Design* tersebut ditetapkan dalam Permenpan No.20 Tahun 2010 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2009-2014. *Road Map* Reformasi Birokrasi tersebut merupakan rencana rinci pelaksanaan reformasi birokrasi, sehingga dengan adanya *road map* reformasi birokrasi ini maka setiap Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah (Pemda) dapat mengarahkan lembaganya menjalankan reformasi birokrasi secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan¹.

¹ Permenpan-RB RI No.30 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Daerah. Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Daerah.

Kebijakan ini memberikan kesempatan kepada masing-masing pemerintah daerah untuk melaksanakan reformasi birokrasi sesuai dengan kemampuannya. Salah satu yang menjadi pertimbangan hal ini dilakukan adalah bahwa kesiapan aparatur masing-masing daerah untuk melaksanakan reformasi birokrasi berbeda-beda. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Menpan-RB, Azwar Abu Bakar, bahwa masing-masing daerah memiliki kondisi obyektif beragam, baik karakteristik, kesiapan aparatur, maupun lingkungan strategisnya yang berbeda. Karena itu, pelaksanaan reformasi birokrasi pemda dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, sesuai kemampuan masing-masing pemda².

Dengan diserahkannya pelaksanaan reformasi birokrasi pada pemerintahan daerah, maka pemerintah daerah memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan program tersebut yang tentunya akan dilaksanakan oleh semua aparatur pemerintahan sehingga dapat dipastikan bahwa peran aparatur pemerintah daerah sebagai penyelenggara reformasi birokrasi sangat besar dan penting. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemerintah daerah dituntut bisa mengawasi, mengontrol semua pegawai di lingkungan pemerintahannya agar bisa melaksanakan reformasi birokrasi tersebut dengan baik. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan memastikan setiap pegawai selalu memiliki kinerja (Y) yang baik dan memuaskan.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan³. Sehingga kinerja dapat dipandang sebagai proses

² www.jpnn.co.id. Edisi Selasa, 28 Mei 2013 18:16:00 WIB. Diakses pada tanggal 29 September 2016.

³ Edy sutrisno, Budaya Organisasi, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 170.

tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja⁴. Lebih jauh Miner menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya⁵. Berdasarkan penjelasan tersebut jika perilaku pegawai yang menuntun kepada kinerjanya dihubungkan dengan cita-cita reformasi birokrasi, tidak diragukan lagi bahwa kinerja (Y) pegawai sangat menentukan keberhasilan reformasi birokrasi, dan dengan kinerja (Y) maka dapat dilihat apakah tujuan tercapai atau tidak. Setiap organisasi publik memerlukannya untuk melihat hasil kerja dari aparatur organisasinya sendiri.

Satu hal yang harus disadari adalah bahwa semua aturan dan strategi tersebut tidak akan ada artinya jika pegawai yang dikenai aturan tidak mematuhi aturan tersebut. Reformasi birokrasi yang dicita-citakan akan berhasil hanya jika semua pegawai taat dan patuh secara terus menerus pada aturan yang telah ditetapkan baik secara sukarela maupun terpaksa. Sikap patuh dan taat ini disebut disiplin kerja (X). Menurut Lijan Poltak Sinambela, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan disiplin kerja (X). Ia mengatakan bahwa disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut⁶. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa disiplin akan mempengaruhi kinerja (Y) seseorang dalam menjalankan tugasnya.

⁴ Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 81.

⁵ Sutrisno., loc.cit.

⁶ Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Aplikasi, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 237.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan melakukan pengujian pada teori Lijan Poltak Sinambela yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X) merupakan suatu tindakan yang dapat meningkatkan kinerja (Y) seseorang dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja (X) merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Kota Padang dipilih karena Pemerintah Kota Padang adalah ibukota provinsi sekaligus kota yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Sumatera Barat sejak tahun 1980 berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat. Hingga tahun 2011 jumlah penduduk kota Padang menempati urutan pertama di Provinsi Sumatera Barat, yaitu 844.316 jiwa⁷. Keadaan ini mengharuskan instansi-instansi pemerintahan yang bersinggungan langsung dengan masyarakat harus bekerja lebih keras dan lebih baik dalam melayani masyarakat. Lebih dari itu, Kota Padang juga terpilih menjadi salah satu *pilot project* atau percontohan pelaksanaan *road map* reformasi birokrasi 2009-2014 sebagai langkah awal guna memastikan keberhasilan reformasi birokrasi itu sendiri yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 96 tahun 2013. Selain Pemerintah Daerah Kota Padang, terdapat 97 pemerintah daerah lainnya yang juga dipilih secara nasional.

Dari semua instansi yang ada di Pemerintahan Kota Padang, menurut Kepala Perwakilan Ombudsman Sumbar, Yunafri, ada sembilan instansi yang dapat

⁷ www.bps.sumbar.go.id. Diakses pada tanggal 8 Januari 2015.

dijadikan sampel untuk melihat gambaran pelayanan publik di Kota Padang karena sembilan instansi tersebut paling banyak bersinggungan langsung dengan masyarakat⁸. Instansi tersebut salah satunya adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti memutuskan untuk melihat kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2008 merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi merumuskan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, melakukan pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sebagai dinas yang setiap hari selalu bersinggungan langsung dengan masyarakat, Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sudah seharusnya memiliki kinerja (Y) yang baik sehingga harapan

⁸Ranah Berita, edisi Kamis, 22 Agustus 2013. Diakses pada tanggal 8 Januari 2015.

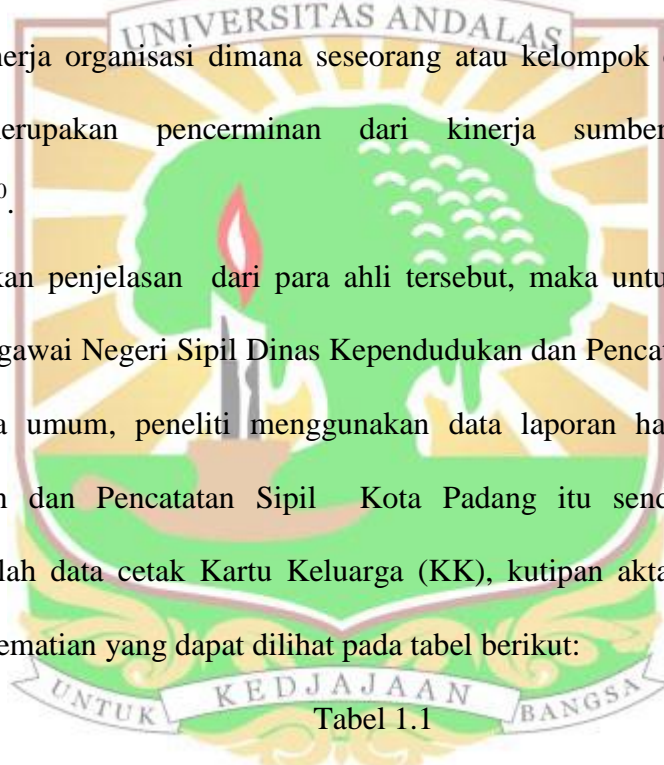
masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang optimal dapat terwujud, tapi pada kenyataannya permasalahan kinerja (Y) inilah yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang menunjukkan bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah dalam bekerja. Bentuk dari masalah tersebut antara lain adalah penggunaan komputer kerja untuk mengunduh film-film atau video yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dalam jam kerja. Dalam penyusunan dokumen, masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan tidak rapi serta tidak teliti, sehingga banyak ditemukan kesalahan dalam penulisan, pelaporan, halaman yang tidak terhubung dengan halaman lainnya, dan beberapa kesalahan lainnya. Sebagai contoh adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Tahun 2014 yang peneliti dapatkan dari instansi tersebut. Didalamnya terdapat banyak kesalahan-kesalahan dalam pelaporan, seperti kesalahan dalam menghitung persentase pencapaian kerja, kesalahan dalam memuat informasi dan penulisan yang kurang rapi.

Dalam usaha Pegawai Negeri Sipil untuk mencapai target kerja, peneliti menemukan bahwa Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang masih belum dapat mencapai target yang telah direncanakan. Hal ini tergambar dari belum optimalnya hasil pencapaian kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Sebenarnya terdapat hubungan

yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik⁹. Sehingga jika kinerja (Y) organisasi rendah, maka dapat dipastikan salah satu penyebabnya adalah kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil yang rendah, artinya kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil secara umum dapat dilihat berdasarkan kinerja (Y) yang dicapai oleh organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penjelasan Sutrisno yang menyatakan bahwa pada prinsipnya kinerja organisasi dimana seseorang atau kelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumberdaya manusia bersangkutan¹⁰.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka untuk menunjukkan kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang secara umum, peneliti menggunakan data laporan hasil kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang itu sendiri. Data yang dimaksud adalah data cetak Kartu Keluarga (KK), kutipan akta kelahiran, dan kutipan akta kematian yang dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1.1

Data Cetak KK, Akta Kelahiran dan Kematian yang Diterbitkan Tahun 2013-2014

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Jumlah Kartu Keluarga (KK) yang diterbitkan.	50.000 lembar	31.418 lembar	62,83 %	70.500 lembar	77.031 lembar	109,26 %
2	Jumlah kutipan	40.000	23.855	59,63 %	32.500	21.424	65,92 %

⁹ Sutrisno, op.cit., hlm. 171.

¹⁰ Ibid., hlm. 179.

	akta kelahiran yang diterbitkan.	akta	akta		Akta	lembar	
3	Jumlah kutipan akta kematian yang diterbitkan.	-	163 akta		188 akta	183 akta	97,34 %

Sumber: LAKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Tahun 2014.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan persentase pencapaian target yang berhasil direalisasikan yang memberikan arti bahwa kinerja (Y) individu Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang mengalami peningkatan walaupun belum optimal, hal ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaanya. Dengan kata lain Pegawai Negeri Sipil belum memiliki kinerja (Y) yang begitu baik sehingga belum dapat mengimplementasikan program-program atau kegiatan-kegiatan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan.

Tidak tercapainya target kerja juga sangat dipengaruhi oleh perilaku individu dalam menggunakan waktu kerja organisasi tersebut, artinya waktu tersebut harus benar-benar sepenuhnya digunakan untuk bekerja. Berdasarkan temuan peneliti, dari hasil olahan data mengenai waktu kerja yang digunakan oleh pegawai, terdapat beberapa masalah yang ditemukan oleh peneliti, antara lain semua Pegawai Negeri Sipil seharusnya hadir di tempat kerja selama 7,5 jam dalam sehari, namun peneliti masih menemukan Pegawai Negeri Sipil hadir kurang dari 7,5 jam seperti yang seharusnya, bahkan ada yang hanya hadir 5-6 jam dalam satu hari kerja. Dari 57 orang pegawai, terdapat lebih dari 30 Pegawai Negeri Sipil yang pernah melakukan hal tersebut, dan kebanyakan dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukannya secara berulang-ulang.

Beberapa anggota DPRD Kota Padang mengkritik kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang karena belum memberikan kepuasan kepada masyarakat, antara lain Zaharman dan Wismar Panjaitan, menurutnya persoalan yang terjadi adalah kondisi perkantoran tidak layak, sistem pelayanan tidak baik, sumber daya manusia yang belum terlatih. ditambah dengan proses pengurusan oleh masyarakat yang memakan waktu cukup panjang¹¹. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Padang Vidal Triza juga mengakui bahwa sistem pelayanan di SKPD itu memang belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurutnya kekurangan tersebut terjadi karena SDM dan sarana serta prasarana yang ada belum mencukupi dan belum terakomodir, sehingga ia tidak memiliki kekuatan untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil¹².

Secara teori, Miner mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja (Y) dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama. Fenomena-fenomena diatas cukup kuat untuk menunjukkan permasalahan kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang jika merujuk kepada konsep kinerja (Y) yang telah dikemukakan oleh Miner. Oleh karena itu peneliti akan menggunakan konsep kinerja (Y) yang dikemukakan oleh Miner dalam penelitian ini.

Permasalahan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang tidak hanya pada kinerja (Y) pegawai, tapi juga pada disiplin kerja (X) pegawai. Disiplin merupakan kunci aturan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya

¹¹Lukipos, edisi 24 Oktober 2014, 24, 12:31:43 WIB. Diakses pada tanggal 8 Januari 2015.

¹²Harian Haluan, edisi 12 Desember 2014, 02:19 WIB. Diakses pada tanggal 8 Januari 2015.

disiplin yang kuat maka peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan dapat dipastikan terwujud. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Sinambela bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya, dan membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif sehingga dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang¹³. Sehingga jika disiplin tidak ditegakkan dengan baik maka sudah pasti akan menimbulkan masalah pada organisasi dan individu-individu dalam organisasi tersebut.

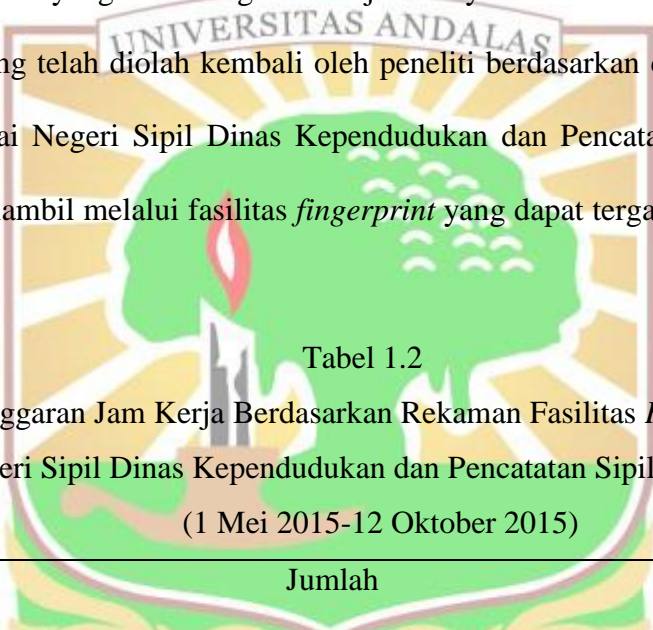
Jika disiplin dapat ditegakkan maka pada praktiknya seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, dan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Dalam surat edaran Badan Kepegawaian Daerah Nomor 870.495/BKDPdg/2015 tentang Kewajiban Masuk Kerja Dan Menaati Ketentuan Jam Kerja Serta Segala Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dijelaskan bahwa setiap PNS pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Padang wajib melaksanakan apel pagi pada jam 07.30 WIB memakai pakaian dinas sesuai ketentuan, rapi dengan atribut lengkap (papan nama, logo pemda, dan pin” Saya

¹³Sinambela, op.cit., hlm. 242-243.

Anti Sogok”) dan pulang sesuai dengan ketentuan jam dinas. Jam istirahat dimulai pada jam 12.00 WIB hingga jam 13.30 WIB.

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan dapat dilihat bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang banyak mengalami masalah, antara lain dengan keterlambatan Pegawai Negeri Sipil masuk kantor, pulang kerja sebelum waktunya, dan kemangkiran untuk melakukan hal-hal yang diluar kegiatan kerja. Pernyataan ini didukung oleh bukti berupa data yang telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan catatan rekaman absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang diambil melalui fasilitas *fingerprint* yang dapat tergambar pada tabel berikut:



Tabel 1.2
 Data Pelanggaran Jam Kerja Berdasarkan Rekaman Fasilitas *Finger Print*
 Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang
 (1 Mei 2015-12 Oktober 2015)

Jumlah				
Pegawai Negeri Sipil	Hari Kerja /Pegawai	Hari Kerja Seluruh Pegawai	Terlambat Masuk Kerja Seluruh Pegawai	Pulang Lebih Awal Seluruh Pegawai
57 Orang	117 Hari	6669 Hari	182 Kali Kejadian	270 Kali Kejadian

Sumber: Olahan Peneliti (2016)

Dari data diatas dapat dilihat jumlah keterlambatan dan Pegawai Negeri Sipil yang pulang sebelum waktunya masih banyak. Menurut data tersebut, tidak semua Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran dalam hal keterlambatan dan pulang lebih awal, tetapi Pegawai Negeri Sipil yang melakukannya cukup banyak.

Bahkan terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran tersebut secara berulang-ulang.

Temuan peneliti pada beberapa media massa juga turut mendukung data tersebut. Menurut Haluan, sedikitnya 30 Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil), Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMP2T), serta Kantor Arsip Perpustakaan dan Dokumentasi Kota Padang, diminta berjanji agar tidak terlambat masuk kantor dan memakai atribut lengkap. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang terlambat masuk kantor pun ikut bergabung di barisan tersebut. Dia juga mendapat teguran yang sama, agar berjanji untuk tidak terlambat lagi¹⁴.

Yang termasuk disiplin oleh Hasibuan adalah jika pegawai mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Konsep disiplin yang dikemukakan oleh Hasibuan memiliki makna yang hampir sama dengan pengertian disiplin menurut PP No.53 Tahun 2010 yaitu Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. PP No.53 Tahun 2010 inilah yang menjadi acuan penegakan disiplin pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Fenomena yang terjadi terkait dengan disiplin kerja (X) antara lain masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang menggunakan fasilitas kerja untuk kepentingan

¹⁴Harian Haluan, edisi 21 Januari 2015. Diakses pada tanggal 27 Maret 2015

pribadi, kurangnya pemeliharaan fasilitas yang diberikan tersebut, penggunaan seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan, tidak menggunakan pin tanda pengenal dan merokok ditempat kerja. Dalam Peraturan Walikota Padang No.14 Tahun 2011 tentang Kawasan Tanpa Rokok dijelaskan bahwa ada 7 kawasan yang dilarang untuk merokok. Salah satu dari kawasan tersebut adalah kawasan tempat kerja. Tempat kerja yang dimaksud dijelaskan dalam Bab 2 Pasal 10, yaitu perkantoran pemerintah, perkantoran swasta, industry dan bengkel sedangkan dalam PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pasal 3 angka 4 dituliskan aturan bahwa PNS harus menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Artinya PNS tidak boleh merokok di lingkungan kerja.

Berikut beberapa hasil dokumentasi peneliti berupa foto yang menunjukkan permasalahan kedisiplinan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang:

Gambar 1.1.
Pelanggaran Terhadap Aturan Berpakaian



Sumber: Dokumentasi Peneliti (2015)

Gambar 1.1 diambil pada hari Selasa, 13/10/2015 pada jam 13:58 WIB dimana Pegawai Negeri Sipil seharusnya menggunakan pakaian dinas kuning

khaki sesuai dengan peraturan yang berlaku, tapi pada gambar terdapat dua orang Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan tersebut.

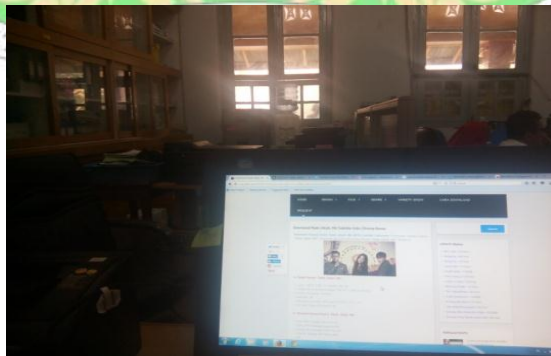
Gambar 1.2.
Pelanggaran Terhadap Aturan Waktu Kerja



Sumber: Dokumentasi Peneliti (2015)

Gambar 1.2 diambil pada hari Jumat, 09/10/2015 pada jam 13:45 WIB, dimana pelayanan sudah mulai dilakukan. Pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa kursi yang kosong dan tidak ada Pegawai Negeri Sipil yang bertugas.

Gambar 1.3.
Pelanggaran Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Kerja



Sumber: Dokumentasi Peneliti (2015)

Gambar 1.3 diambil pada jam 14:20 WIB, dan terlihat sebuah komputer kerja yang digunakan untuk mengakses sebuah situs yang dapat digunakan untuk mengunduh film korea. Selain itu juga dapat dilihat bahwa terdapat banyak kursi yang kosong yang menandakan bahwa ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak berada pada tempatnya pada waktu kerja.

Gambar 1.4.
Pelanggaran Terhadap Pemanfaatan Waktu Kerja



Gambar 1.4 diambil pada jam 13:40. Pada foto terlihat seorang Pegawai Negeri Sipil yang sedang duduk santai memainkan *handphone* sementara waktu kerja sudah dimulai.

Selanjutnya Haluan terbitan 19 Mei 2014 mengatakan bahwa terdapat masalah praktik percaloan pada Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. Selain praktik percaloan, banyak laporan dari masyarakat yang mengeluh tentang persoalan pengurusan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil¹⁵. Berita ini menjadi bukti bahwa Pegawai Negeri Sipil Dinas

¹⁵Harian Haluan, edisi 19 Mei 2014. Diakses pada tanggal 27 Maret 2015

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik, karena percaloan tidak ada dalam Standar Operasional Prosedur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Pengurusan keperluan masyarakat yang membutuhkan waktu lama juga menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil secara umum tidak mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga menyebabkan masyarakat mengeluh.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur disiplin seseorang dalam pekerjaannya, peneliti menggunakan konsep disiplin Hasibuan yang memberikan 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja (X), yaitu jika karyawan tersebut selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengasumsikan bahwa kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang bermasalah salah satunya disebabkan oleh disiplin kerja (X) Pegawai Negeri Sipil instansi tersebut juga bermasalah karena disiplin kerja (X) memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y) yang dihasilkan oleh pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh atau dampak yang ditimbulkan dari tindakan disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, karena Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan disiplin kerja (X). Ia mengatakan bahwa disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam

artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut¹⁶. Dalam penelitian ini, pengaruh dari disiplin kerja (X) dilihat dari besaran koefisien korelasi dari data yang diolah dengan aplikasi SPSS.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang, maka perlu dikemukakan permasalahan penelitian dalam kalimat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja (X) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?
2. Bagaimana kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja (X) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

¹⁶ Sinambela, op.cit., hlm. 237.

- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

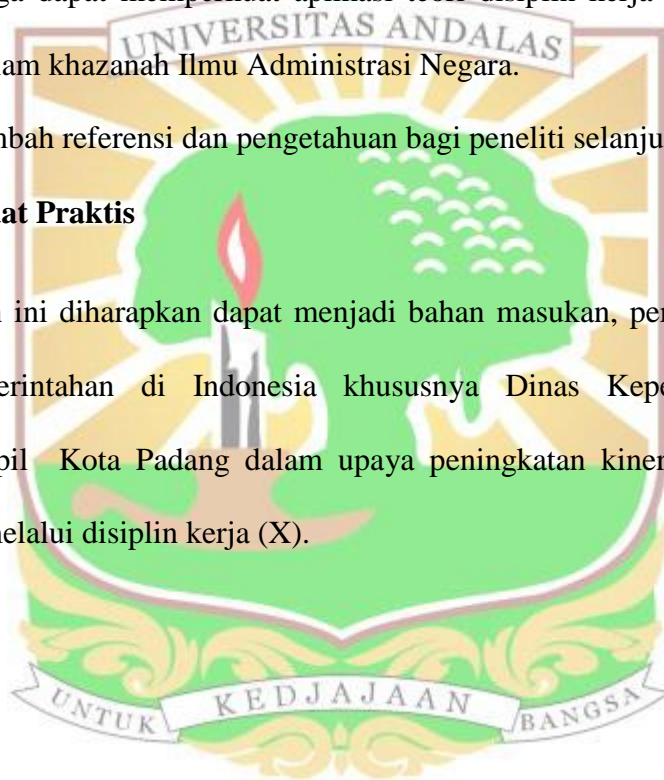
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, sehingga dapat memperkuat aplikasi teori disiplin kerja (X) dan kinerja (Y) dalam khazanah Ilmu Administrasi Negara.
- b. Menambah referensi dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, pertimbangan bagi instansi Pemerintahan di Indonesia khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dalam upaya peningkatan kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil melalui disiplin kerja (X).



1.5.Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika pembahasan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, berisi tentang studi penelitian yang relevan, teori-teori utama tentang disiplin kerja (X) dan kinerja (Y), skema pemikiran, definisi konsep dan definisi operasional.

BAB III METODE PENELITIAN, berisi tentang pendekatan penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas, teknik analisis data, hipotesis, lokasi penelitian.

