

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pemerintah maupun swasta sekarang dan dimasa datang menghadapi tantangan, yang akan memperberat perusahaan berkompetitif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, karena terjadinya berbagai perubahan yang sangat cepat. Lembaga pemerintah perlu mengantisipasi segala perkembangan yang terjadi dalam masyarakat guna mengetahui seberapa jauh pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhannya. Terlebih lagi pada organisasi pemerintahan yang berfokus pada keuntungan yang akan didapat. Namun berorientasi pada bagaimana pelayanan yang baik dapat diberikan. Karena itu, organisasi memerlukan tenaga kerja yang berpotensi yang mampu menjalankan fungsi organisasi guna mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Agar pelaksanaan segala kegiatan yang dapat terlaksanakan dengan baik, diperlukan karyawan yang memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi serta mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam disiplin kerja yang berarti kesediaan mematuhi ketentuan atau peraturan yang berlaku dilingkungan organisasi kerja masing-masing.

Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai aktifitas, baik dilingkungan rumah, lingkungan masyarakat di jalan raya maupun dilingkungan kantor. Khususnya di dalam lingkungan pekerjaan sebagai wadah berkumpulnya beberapa orang yang melakukan kerjasama dan memberikan pelayanan untuk masyarakat dalam mencapai satu tujuan yang mempunyai peraturan-peraturan yang harus dipatuhi sebagai pedoman jalannya aktivitas kerja. Sikap dan perilaku seorang karyawan yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi disebut juga disiplin.

Salah satu upaya dalam rangka mendayagunakan karyawan adalah dengan menciptakan disiplin kerja di perusahaan. Mewujudkan disiplin dalam hubungan kerja merupakan masalah yang sulit, karena masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda. Hal ini sebagai akibat dari faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, lingkungan keluarga dan masyarakat yang beraneka ragam. Faktor ini mempunyai kaitan erat dengan pencapaian sasaran yang ditentukan. Sasaran yang hendak dicapai adalah meningkatkan produktivitas karyawan, terutama dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu seluruh karyawan termasuk staf pimpinan mempunyai tanggung jawab dalam usaha pencapaian sasaran yang telah digariskan.

Pada dasarnya setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki hak yang sama, salah satu diantaranya adalah kesempatan untuk mengembangkan karier dalam perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan

dalam turut serta mengembangkan karier karyawan adalah melakukan kegiatan promosi jabatan. Promosi jabatan dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi, kenaikan jabatan dan gairah kerja. Hal ini tergantung dari pihak pimpinan dalam mengatur dan menggerakkan karyawan agar mau bekerja dengan seefektif mungkin.

Disiplin kerja juga termasuk dalam pertimbangan promosi. Hal ini penting karena dalam prakteknya suatu lembaga pemerintahan dalam masa kenaikan jabatan perlu adanya promosi kerja, namun yang sering terjadi lembaga pemerintahan menghadapi pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu ketentuan yang sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerjakaryawan suatu instansi seperti kompensasi yang diterima karyawan, keteladanan dari pimpinan, kepastian peraturan yang dapat dijadikan pegangan oleh karyawan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian pimpinan kepada para karyawan dan berbagai kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada instansi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada instansi tempat ia bekerja.

Instansi dalam memberikan kompensasi kepada karyawan terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap karyawan yang ada, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan karyawan lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan.

Kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada instansi. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, maka mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir, izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang mencukupi akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

Keteladanan dari pimpinan sangat penting, karena dalam suatu instansi semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin

yang telah ditetapkan. Pimpinan merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam instansi, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar diikuti oleh karyawan.

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam instansi apabila tidak ada peraturan yang tertulis dan pasti untuk dijadikan pegangan oleh karyawan. Disiplin tidak dapat ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

Apabila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dibuat. Melalui tindakan terhadap perilaku indiscipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua karyawan akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada instansi.

Demikian pula sebaliknya, apabila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, maka

akan berdampak kepada suasana kerja dalam instansi dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan instansi perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar instansi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu instansi.

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja, Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut, saling mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib

dan pekerjaan mereka, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pelanggaran disiplin yang kerap kali terjadi adalah keterlambatan kerja, hal ini dapat berpengaruh pada lingkungan kerja sekitar sesama karyawan dan tentu menghambat pekerjaannya dalam memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat karena dalam pekerjaannya sudah diberi tanggung jawab penuh memberikan pelayanan yang baik bukan memberikan pelayanan yang lamban untuk masyarakat.

Kementerian Sosial RI merupakan lembaga pemerintahan milik Negara yang bergerak dibidang pelayanan sosial untuk masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki keeksistensinya di mata masyarakat, Kementerian Sosial perlu meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat melakukan pekerjaannya seefektif mungkin.

Berdasarkan pengamatan penulis di lingkungan Kantor Kementerian Sosia RI terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang secara tidak langsung menurunkan produktivitas atau kinerja karyawan. Contohnya banyak karyawan yang datang terlambat, karyawan yang meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, karyawan yang tidak memakai seragam kerja, dan karyawan yang tidak mematuhi perintah atasan serta kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian disiplin kerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama pulogadung jakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

“Bagaimana penerapan disiplin kerja pada Kementerian Sosial RI ?”

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan yaitu untuk menganalisis disiplin kerja pada Kementerian Sosial RI.

2. Manfaat Penulisan

2.1 Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan Disiplin Kerja Karyawan serta membuka penelitian lebih lanjut dengan tentang permasalahan sejenis.

2.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti yaitu sebagai tambahan pengetahuan dalam menganalisis kedisiplinan kerja yang baik di dalam perusahaan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Jakarta

Bagi Fakultas Ekonomi yaitu agar memperoleh bahan masukan dan umpan balik guna perbaikan dunia pendidikan serta menambah referensi tentang disiplin kerja.

c. Bagi instansi

Bagi instansi yaitu sebagai bahan masukan untuk instansi agar mengamati perilaku disiplin kerja pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

d. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat yaitu agar dapat menambah pengetahuan tentang disiplin kerja yang baik di dalam dunia pekerjaan.