

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Demi terealisasinya Undang – undang Pemerintahan Daerah yaitu mewujudkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Dibuat regulasi guna mendukung pelaksanaan otonomi daerah tersebut. Salah satunya dengan adanya organisasi perangkat daerah yang dapat memberikan ketentraman dan ketertiban masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah membuat perangkat berupa aparatur daerah sebagai pendukung dari pelaksanaan pemerintahan daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan salah satu aparatur yang bertugas membantu penyelenggaraan pemerintahan daerah. Peraturan pemerintah No. 16 Tahun 2018 tentang Satpol PP pasal 1 disebutkan bahwa Satpol PP adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Agar dapat terlaksananya tugas dari Satpol PP tersebut, perlu dilakukan peningkatan baik dari sisi kelambagaan maupun sumber daya manusianya.

Penggerak mendasar dalam organisasi pemerintahan adalah SDM atau yang biasa disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pejabat Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) serta dibantu oleh Tenaga Kerja Non-ASN. Pegawai sudah seharusnya selalu mematuhi peraturan yang ada dalam instansi. Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai aktivitas pegawai saat berada di kantor, diperoleh informasi bahwa sebagian pegawai terlambat demikian juga waktu pulang ada beberapa pegawai yang pulang sebelum waktunya, kesadaran dalam berpakaian masih terdapat yang melanggar ketentuan, sikap serta perilaku pegawai saat memberikan pelayanan publik masih kurang maksimal. Hal tersebut akan menghambat pencapaian tujuan dan

menimbulkan efek negatif bagi instansi. Maka, agar tujuan dapat tercapai, pegawai perlu diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Harapannya agar pegawai dapat bekerja sesuai peraturan.

Instansi dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja kearah profesionalisme, perlu adanya pedoman atau acuan bagi para pegawai. Maka, pendisiplinan pegawai diperlukan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan mentaati peraturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi dan tanpa paksaan. Salah satu kewajiban PNS yaitu mentaati peraturan jam kerja dan tata tertib pekerjaan, Peraturan Pemerintah ayat 11 No. 53 Tahun 2010 mengenai masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Tetapi pada kenyataannya saat ini banyak dijumpai PNS yang kurang disiplin dalam bekerja terutama disiplin dalam waktu kerja. Baik hal keterlambatan, pulang cepat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Fenomena permasalahan kurang disiplin mengenai jam kerja juga masih dapat ditemukan di Kantor Satpol PP Kuningan. Disiplin kerja pegawai Pol PP Kuningan belum memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan peraturan- peraturan yang telah ditetapkan. Karena masih banyak ditemukannya ketidakdisiplinan pegawai dengan tidak mematuhi peraturan yang berlaku dikantor. Berikut rekapitulasi daftar keterlambatan pegawai Satpol PP Kuningan tahun 2022:

Table 1.1

**Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja  
Kabupaten Kuningan Bulan Januari s/d Desember Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Pegawai Tepat Waktu</b>	<b>Jumlah Pegawai Terlambat</b>	<b>Persentase Tingkat Keterlambatan (%)</b>
Januari	131	87	44	33,58 %
Februari	130	79	51	39,23 %
Maret	130	78	52	40 %
April	130	87	43	33,07 %
Mei	142	102	40	28,16 %
Juni	142	104	38	26,76 %
Juli	141	105	36	25,53 %
Agustus	140	100	40	28,57 %
September	140	100	40	28,57 %
Oktober	140	104	36	25,71 %
November	139	105	34	24,46 %
Desember	139	103	36	25,89 %
<b>Rata-rata</b>				<b>30 %</b>

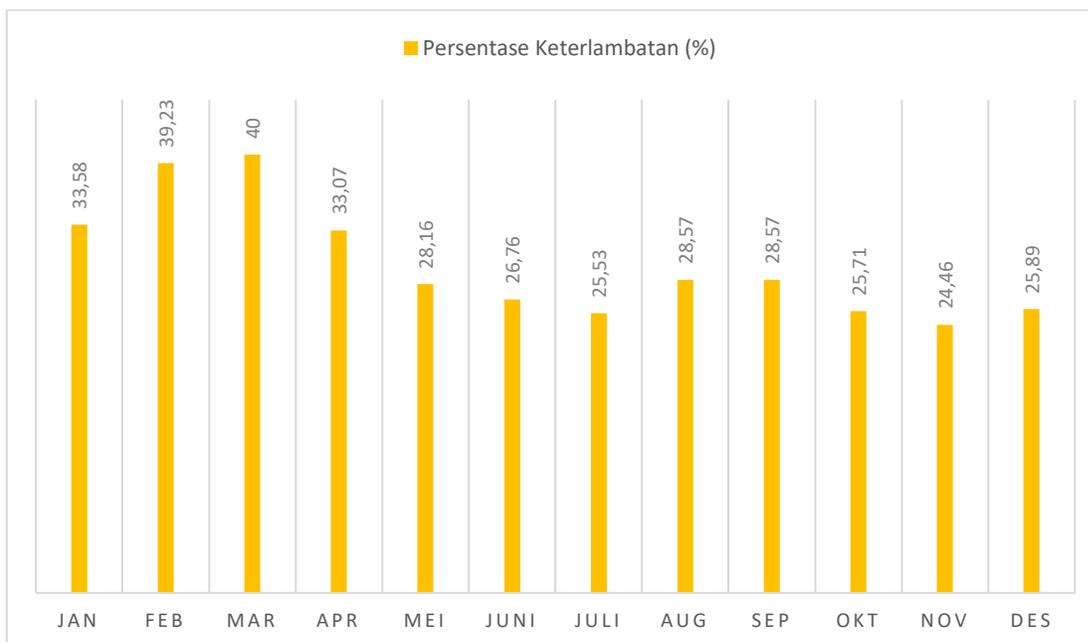
*Sumber: Bagian Umum & Kepegawaian Satpol PP Kuningan, Data diolah peneliti*

Menurut M. S. P. Hasibuan (2017) tingkat absensi atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Keterlambatan} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Terlambat}}{\text{Jumlah Pegawai}} \times 100$$

**Gambar 1.1**

**Grafik Persentase Keterlambatan Pegawai SATPOL PP Kabupaten Kuningan**



Berdasarkan informasi yang diuraikan diatas, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dari Januari s/d Desember 2022 relatif tidak stabil. Ditunjukkan dengan jumlah pegawai yang terlambat masuk kerja mulai bulan Januari yaitu 44 pegawai atau 33,58%, Februari 51 pegawai atau 39,23%, Maret 52 pegawai atau 40%, April 43 pegawai atau 33,7%, Mei 40 pegawai atau 28,16%, Juni 38 pegawai atau 26,76%, Juli 36 pegawai atau 25,53%, Agustus 40 pegawai atau 28,57%, September 40 pegawai atau 28,57%, Oktober 36 pegawai atau 25,71%, November 34 pegawai atau 24,46%, Desember 36 pegawai atau 25,89%.

Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan Maret yaitu sebanyak 52 orang atau 40% dan jumlah paling rendah terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 34 orang atau 24,46%. Muslimah (2017) mengungkapkan bahwa adanya masalah dengan kedisiplinan pegawai apabila rata-rata persentase keterlambatan dan pulang lebih awal menunjukkan di angka mulai dari 15% per bulannya. Hal

tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai di Satpol PP Kuningan masih belum optimal. Maka dari itu, dapat dikatakan terjadi adanya suatu masalah dalam absensi, karena Afandi (2018) mengatakan bahwa salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah tingkat absensi atau keterlambatan.

Selain itu, tingkat kewajiban yang diemban oleh pegawai dapat dikatakan masih rendah. Pegawai harus bekerja sebagaimana waktu yang ditentukan oleh instansi. Namun kenyataannya, banyak pegawai yang mengalihkan tanggung jawabnya dengan pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan. Ini akan terlihat pada tabel terlampir:

**Tabel 1.2**

**Data Pulang Lebih Awal Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja  
Kabupaten Kuningan Bulan Januari s/d Desember Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Pegawai Pulang Cepat</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	131	35	26,71%
Februari	130	41	31,53%
Maret	130	40	30,76%
April	130	43	33,7%
Mei	142	27	19,1%
Juni	142	30	21,12%
Juli	141	26	18,43%
Agustus	140	29	20,71%
September	140	32	22,58%
Oktober	140	32	22,58%
November	139	26	18,70%
Desember	139	34	24,46%
<b>Rata – rata</b>			<b>23,43%</b>

*Sumber: Bagian Umum & Kepegawaian Satpol PP Kuningan, Data diolah peneliti*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang melanggar tanggungjawabnya. Ditunjukkan dengan jumlah pekerja yang pulang lebih awal mulai bulan Januari yaitu 35 pegawai atau 26,71%, Februari 41 pegawai atau 31,53%, Maret 40 pegawai atau 30,76%, April 43 pegawai atau 33,7%, Mei 27 pegawai atau 19,1%, Juni 30 pegawai atau 21,12%, Juli 26 pegawai atau 18,43%, Agustus 29 pegawai atau 20,71%, September dan Oktober 32 pegawai atau 22,58%, November 26 pegawai atau 18,70% dan Desember 34 pegawai atau 24,46%.

Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan Februari yaitu sebanyak 41 pegawai atau 31,53% dan jumlah paling rendah terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 26 pegawai atau 18,70%. Beberapa pegawai memilih pulang lebih awal daripada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, hal tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum optimal. Selain itu, menurut wawancara yang dilakukan dengan Bagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kuningan yang membuat tingkat kedisiplinan pegawai Pol PP masih dikatakan belum optimal adalah masih banyak ditemukan pegawai yang tidak menggunakan nametag bahkan masih ditemukan juga pegawai yang tidak mengenakan seragam lengkap sesuai prosedur kerja. Sanksi yang diberikan oleh pimpinan Satpol PP Kuningan yaitu dengan memberikan teguran lisan jika pelanggaran masih dapat di toleransi dan memberikan surat peringatan apabila pelanggaran yang dilakukan termasuk pelanggaran berat dan sudah berulang kali.

Dalam suatu instansi faktor kepemimpinan memegang peranan penting. Sebab pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pimpinan perlu memberikan perhatian pada para pegawai untuk menciptakan, mengumpulkan dan mengoordinasikan semua pekerja yang diharapkan dalam situasi mereka saat ini agar terarah sehingga dapat menimbulkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kepemimpinan Kasat Pol PP Kuningan diharapkan dapat memberi dampak terhadap disiplin kerja pegawai

Satpol PP Kuningan dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan bahwa pimpinan Satpol PP saat ini sangat mengapresiasi sekali terhadap para anggotanya. Seperti, membuat pos jaga yang sesuai dengan standar, memfasilitasi setiap ruangan untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja serta menyediakan mobil operasional. Tetapi, fenomena permasalahan yang kerap muncul adalah stigma bahwa Satpol PP dalam menjalankan tugasnya yaitu memberikan pelayanan yang kurang baik pada masyarakat. Hal ini tentu saja berkaitan erat dengan peran kepemimpinan dari Satpol PP itu sendiri.

Hasil penelitian Ramadoni et al., (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja PNS pada SATPOL PP Kabupaten Kamar. Penelitian Aryanto & Jaenab (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima. Sedangkan penelitian Dewi et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative terhadap disiplin kerja pegawai pemerintah pada Kantor Badan Pengembangan SDM Nusa Tenggara Barat.

Absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan yang selama ini dilakukan oleh organisasi termasuk Satpol PP Kuningan. Saat ini, kemajuan teknologi membuat organisasi-organisasi, khususnya organisasi pemerintah melakukan antisipasi terjadinya pelanggaran kedisiplinan salah satunya adalah absensi. Absensi biometrik yang saat ini digunakan hampir di semua kantor merupakan partisipasi yang unik, karena penggunaannya yang memudahkan pekerja, tidak bisa diubah sehingga lebih berhasil digunakan dibandingkan absensi biometrik lainnya. Pemanfaatan absensi sidik jari dilakukan untuk memudahkan pimpinan melihat seberapa disiplin pegawai dalam melakukan absensi. Maka,

penerapan absensi fingerprint ini diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut. Rekap absensi pegawai Satpol PP Kuningan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa absensi fingerprint yang ada pada Satpol PP Kuningan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Karena pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang terlambat terutama pada Satpol PP Kabupaten Kuningan ini.

Hasil penelitian Anggraeni Dkk. (2022) menunjukkan bahwa absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja dan Imigrasi Lombok Barat. Penelitian Endarwita, Yurasti, and Rahmita (2021) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai pemerintah di Kantor Kemenag Pasaman. Sementara itu, penelitian Nada, Kurniati, and Hardani (2022) menunjukkan bahwa absensi fingerprint tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.

Budaya organisasi yang ada di Satpol PP berdampak pada disiplin kerja. Karena dengan budaya positif, setiap pekerja akan mempunyai kecenderungan positif. Salah satunya dengan mematuhi standar, nilai, dan aturan kantor. Meski begitu, penerapan budaya organisasi di Satpol PP Kuningan nampaknya belum optimal. Menurut observasi dan wawancara yang dilakukan pada pegawai, masih banyak ditemukan pegawai yang belum mentaati norma serta nilai yang berlaku antara lain pegawai tidak memakai tanda pengenal bahkan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditetapkan. Selain itu, Satpol PP memiliki nilai yang menjadi pedoman terutama saat bertugas antara lain disiplin, kompak, bertanggungjawab, berani, santun, tegas, humanis, normatif, serta loyal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Satpol PP Kuningan para pegawai sudah melakukan tindakan yang tegas serta humanis terutama dalam menghadapi permasalahan di lapangan dengan para pedagang atau masyarakat.

Berdasarkan temuan penelitian Khotimah, Jayusman, and Purwani (2022) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai SATPOL PP Pangkalan Bun Kotawaringin Barat. Penelitian Nisa & Yusuf, (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Pariwisata Kota Bima. Sedangkan menurut penelitian Nurhayati & Supriyadi, (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang.

Hasil penelitian Aprioza and Daud (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak terhadap disiplin kerja pegawai pemerintah di BAPENDA Kalimantan Barat. Penelitian yang dilakukan Pakaya (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pemerintah pada Dinas Pendidikan Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Absensi Fingerprint dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Satpol PP Kuningan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan oleh pegawai terhadap disiplin kerja Satpol PP Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai terhadap disiplin kerja Satpol PP Kuningan ?
4. Apakah pengaruh kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja Satpol PP Kuningan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang sudah dipersepsikan oleh pegawai terhadap disiplin kerja Satpol PP Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja Satpol PP Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang sudah dipersepsikan oleh pegawai terhadap disiplin kerja Satpol PP Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja Satpol PP Kuningan

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu secara teoritis dan secara praktis

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan dapat membantu instansi yang bersangkutan dalam menentukan kebijakan yang tepat.