

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi yang berkembang pada saat ini selalu melalui proses pro dan kontra. Dengan kemajuan teknologi yang selalu berkembang banyak perusahaan yang memanfaatkannya dengan baik. Perusahaan dapat bertahan dalam kondisi teknologi yang semakin pesat tentunya memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia harus menyesuaikan teknologi yang bergerak cepat pada saat ini, ketika sumber daya manusia tidak mampu menyesuaikan teknologi maka sumber daya manusia tersebut bergerak lambat dan bahkan ketinggalan jauh. Sumber daya manusia harus menggali dan memperkuat pengetahuan agar tidak tertinggal oleh teknologi yang semakin maju. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk jalannya sebuah perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sistem kinerja yang baik akan mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sebagai bentuk loyalitas perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut diwujudkan dengan perusahaan memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik akan memberikan kepuasan baik bagi karyawannya maupun perusahaannya.

BAPENDA Semarang merupakan badan pendapatan daerah sebagai koordinator pendapatan, sehingga tugas BAPENDA tidak hanya mengelola pajak daerah Kota Semarang melainkan ikut bertanggung jawab dalam pencapaian target PAD dari sektor lainnya seperti retribusi daerah, kekayaan daerah yang di pisahkan, PAD lain yang sah, Dana Perimbangan, dan Dana Insentif Daerah. Sementara itu pengelolaan Pajak Bumi dan Daerah disediakan tempat tersendiri untuk pelayanan menjadi 4 unit.

Kegiatan utamanya adalah melayani proses pembayaran dan pelunasan pajak yang ada di Kota Semarang.

Pada instansi besar seperti BAPENDA ini tentunya disiplin kerja sangat di perlukan dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai karyawan PNS fasilitas yang telah di berikan oleh pemerintah sudah memenuhi standar. Bonus dan insentif yang di berikan sudah sesuai. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan berita yang tersebar bahwa masih ada pelanggaran jam kerja yang mendominasi PNS, pernyataan tersebut di perkuat dengan adanya pelanggaran yang dicatat dan dilakukan oleh PNS baik tingkat instansi pusat dan daerah. Pelanggaran tidak masuk kerja yang melampaui aturan jam kerja instansi, menjadi pembahasan rapat antara Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek) bersama sekretariat kabinet, Kejaksaan Agung dan Kementrian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi, pada Kamis (11/4/2019). Hasil rapat tersebut mengupas 23 kasus disiplin PNS yang kebanyakan terlibat pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja. Selain kasus pelanggaran disiplin berupa ketentuan masuk kerja, ada beberapa kasus disiplin lainnya seperti penyalahgunaan wewenang sampai perbuatan asusila. Liputan 6.com (12/4/2019)

Tabel 1.1

Data Absensi BAPENDA Semarang 2015 – 2019

Tahun	Terlambat	Pulang cepat	Alpha	Jumlah	Persentase perkembangan
2015	35	20	15	70	0 %
2016	42	29	22	93	32,85 %
2017	30	25	16	71	-23,65 %
2018	36	26	20	82	15,49 %
2019	45	29	24	98	19,51 %

Sumber : Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Semarang 2015 - 2019

Dari tabel 1.1 menunjukkan ketidakhadiran karyawan pada setiap tahunnya mengalami fluktuasi, bahkan cenderung meningkat. Pada tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 9,2 %. Penurunan tersebut didasari dengan diberlakukannya fingerprint pada tahun 2017. Tetapi pada tahun 2018 dan 2019 mengalami kenaikan sebesar 8,16 % dan 4,14 % dari tahun 2017. Hal tersebut menunjukkan bahwa antusias absen finger print terjadi pada tahun awal sejak di berlakukannya finger print . Salah satu cara untuk mengurangi pelanggaran yang dilakukan karyawan Badan Pendapatan Daerah dengan cara memberi sanksi lisan, ketika hal tersebut belum juga mengalami perubahan yang signifikan maka akan ada sanksi lanjutan.

Disiplin kerja tidak hanya diukur dengan tingkat absensi saja. Walaupun dalam instansi tersebut sudah di tentukan jam masuk dan jam pulang bekerja. Sejak di berlakukannya absen finger print yang di sahkan

pada tahun 2017, dengan tujuan agar tingkat absensi semakin baik, seperti tidak terlambat, tidak mangkir, dan pelanggaran lainnya. Tetapi absen finger print tidak bisa menjamin bahwa karyawan tersebut setelah absensi berada di kantor dan melakukan pekerjaan.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja yang sesuai dengan standar termasuk hal yang masih agak sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut , (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Waskat, (6) Sangsi hukuman, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah Disiplin Kerja yang yang terjadi di BAPENDA Semarang adalah masih belum optimalnya disiplin kerja karyawan. Mengapa hal ini terjadi merupakan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan masalah penelitian tersebut persoalan yang dipecahkan adalah::

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan BAPENDA Semarang ?
2. Faktor apa yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan BAPENDA Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja karyawan BAPENDA Semarang.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan BAPENDA Semarang.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya terkait dengan Disiplin Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi BAPENDA Semarang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memeberikan informasi yang bermanfaat bagi instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam Disiplin Kerja Karyawan.

2. Bagi penulis

Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang di peroleh selama di bangku kuliah. Serta memberi wawasan mengenai sumber daya manusia terutama dalam hal Disiplin Kerja.