

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang (Disnaker) adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan, mengawasi, dan mengendalikan sektor sumber daya manusia. Mereka juga memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Disnaker juga menyediakan berbagai peluang pekerjaan, meningkatkan layanan rujukan tenaga kerja, dan memberikan informasi terkait pasar tenaga kerja. Dinas Kepegawaian Kabupaten Karawang berada di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan RI. Namun, sekarang telah bertransformasi menjadi Dinas Tenaga Kerja Daerah Karawang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 yang mengatur struktur organisasi daerah. Mereka merupakan bagian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berdasarkan Peraturan Bupati Karawang Nomor 61 Tahun 2021 (*organizational structure, roles, functions, and workflow, with their primary responsibility being to execute regional authority in labor and transmigration matters, along with tasks delegated by the Central Government to the Local Government*). Penting dicatat bahwa saat ini pengumuman lowongan pekerjaan hanya dilakukan melalui papan pengumuman di agen tenaga kerja. Oleh karena itu, mungkin ada lowongan pekerjaan yang tidak diketahui oleh masyarakat umum karena tidak diumumkan secara luas. Situasi ini dapat mempengaruhi tingkat pengangguran di Kabupaten Karawang.

Dalam suatu lembaga, baik negeri maupun swasta, pencapaian tujuan ditentukan oleh cara lembaga itu dibentuk dan dimotori oleh sekelompok orang yang merupakan pelaku yang terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan ini hanya dapat dicapai melalui komitmen orang-orang dalam organisasi, yang dikenal sebagai efektivitas Pegawai. Prestasi atau pencapaian merupakan gambaran tingkat keberhasilan pelaksana atau program kegiatan atau kebijakan dalam mengetahui tujuan, sasaran, visi dan misi kerja organisasi melalui perencanaan strategis atau organisasi.

Disiplin kerja mencakup sikap hormat dan ketaatan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak, serta kemampuan untuk mengimplementasikan tugas dengan kompetensi. Karyawan tidak boleh menghindar dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja mencerminkan kemampuan pegawai untuk mengendalikan diri dan menunjukkan seriusnya kelompok kerja dalam organisasi. Disiplin yang baik menuntut tanggung jawab terhadap tugas, mendorong semangat, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan yang baik juga mencerminkan kesadaran pribadi, dan merupakan hasil dari penegakan standar dan aturan di perusahaan. Selain itu, disiplin yang baik memungkinkan organisasi mempertahankan loyalitas dan kualitas karyawan, serta memberikan informasi tentang kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai diukur dengan sejauh mana dia mampu melaksanakan tugasnya secara tepat dan benar, sesuai dengan rencana. Hasil ini dapat dicapai melalui sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan merupakan indikator kemampuan seorang PNS dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja individu, yang pada gilirannya mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya.

Grafik 1.1

Grafik Laporan Data Kinerja Pegawai DISNAKER 2022



Sumber: DISNAKER Kabupaten Karawang 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa masalah grafik tenaga kerja bervariasi dan tepatnya pada bulan April 2021 rata-rata 20 pekerja karena puasa (Ramadan) yang membuat banyak pekerja malas, alasannya adalah mereka melakukan pekerjaannya dengan buruk. Khusus pada siang hari, tepatnya bulan Mei bulan berikutnya, setelah akhir Ramadhan terjadi sedikit peningkatan rata-rata 28 pekerja, kemudian kurva disiplin kinerja tiba-tiba naik, dan pada bulan April kurva kinerja menurun pada rata-rata. dari 20 pekerja, yang di kantor kepegawaian Pemerintah Karawang menyebabkan hambatan karena banyaknya pencari kerja, dan Desember lalu grafik naik di tengah 30 pekerja.

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan di tempat kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini mencerminkan sikap sukarela individu dalam mematuhi aturan serta kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Tabel 1.1.1.1
Data Rekap Kehadiran 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan					
			T	I	S	D	K	TK
Januari	42	25	10	5	16	1	13	0
Februari	42	23	9	3	3	1	16	1
Maret	42	26	2	7	1	4	19	1
April	42	25	10	19	8	12	26	1
Mei	42	21	9	10	9	2	11	0
Juni	42	25	5	5	7	3	5	1
Juli	42	26	8	15	7	4	11	1
Agustus	42	24	13	13	6	2	10	0
September	42	26	11	9	3	7	15	1
Oktober	42	25	10	7	2	1	11	0
November	42	26	16	10	4	2	7	0
Desember	42	26	11	16	2	4	5	0
Total	504	298	114	101	68	43	149	6

Sumber: DISNAKER Kabupaten Karawang

T : Terlambat I : Izin S: Sakit D: Dinas Luar K: Pulang Cepat
TK : Tanpa Keterangan

Dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat masih signifikan, mencapai 114 orang. Bulan-bulan dengan jumlah terbanyak pegawai yang datang terlambat adalah April, Mei, dan November. Selain itu, ada fluktuasi jumlah pegawai yang berketerangan Dinas Luar, dengan puncaknya terjadi pada bulan April dan Juli. Di sisi lain, jumlah pegawai yang pulang cepat mengalami penurunan, terutama pada bulan April karena pelaksanaan Ramadhan. Meskipun terjadi sedikit peningkatan pada bulan Oktober, namun setelahnya jumlahnya kembali menurun. Situasi ini terjadi dari bulan April hingga Mei.

Menurut Torang (2014:74), kinerja merujuk pada seberapa baik individu atau kelompok dalam organisasi menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka. Kinerja diukur berdasarkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dilakukan, dengan mengacu pada standar, prosedur operasi standar, dan ukuran yang telah ditetapkan atau diterapkan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, terlihat fenomena bahwa kinerja pegawai DISNAKER masih belum sesuai dengan harapan. Terdapat beberapa masalah seperti pegawai yang seringkali tidak mematuhi jam kerja dengan benar, seperti mangkir, pergi ke kantin saat sedang bekerja, dan merokok di ruangan ber-AC meskipun aturan melarang merokok.

Pegawai di lingkungan kantor DISNAKER juga tampaknya tidak merespons dengan baik terhadap prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi. Akibatnya, masih banyak pegawai yang tidak berada di tempat atau kantor selama jam kerja. Masalah ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari hasil pembahasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari pembahasan latar belakang diatas maka bisa diidentifikasi masalah yang terdapat pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER) kabupaten Karawang sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran pegawai terkait peraturan kehadiran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Kurangnya Kesadaran Pegawai terkait peraturan pulang yang telah ditentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Masih banyak pegawai mangkir di jam kerja.
4. Sistem absensi yang masih kurang efektif.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai Berikut:

1. Penelitian ini hanya akan berfokus kepada Disiplin Kerja dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Fokus penelitian ini adalah menganalisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.
4. Ruang lingkup hanya seputar pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
2. Masalah apa saja yang menghambat kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan disiplin kerja pada Transmigrasi Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan yang akan dicapai, karena dengan adanya tujuan maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan lebih terarah. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hambatan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan masalah disiplin kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.6. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis dengan efektivitas.
 - a) Mampu memberikan gagasan baru bagi kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
 - b) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Secara praktis
 - a) Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
 - b) Bagi Instansi
Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program-program baru serta menentukan metode dan media belajar yang tepat.

