

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam memenuhi perannya dan tanggung jawabnya Badan Pusat Statistik (BPS) membutuhkan tingkat sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni di bidangnya, karena tingkat komponen SDM sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan kegiatan lembaga, dalam hal menyediakan data statistik bagi masyarakat yang merupakan tujuan utama organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang hendak dicapai memerlukan tingkat kedisiplinan kerja tingkat tinggi, hal ini diperjelas dengan pendapat Hasibuan (2017:19) kedisiplinan adalah salah satu faktor kunci di fungsi SDM, dimana ketika pegawai selalu menerapkan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, akan memberikan efek yang baik terhadap peningkatan produktifitas, dan pencapaian pegawai di organisasi.

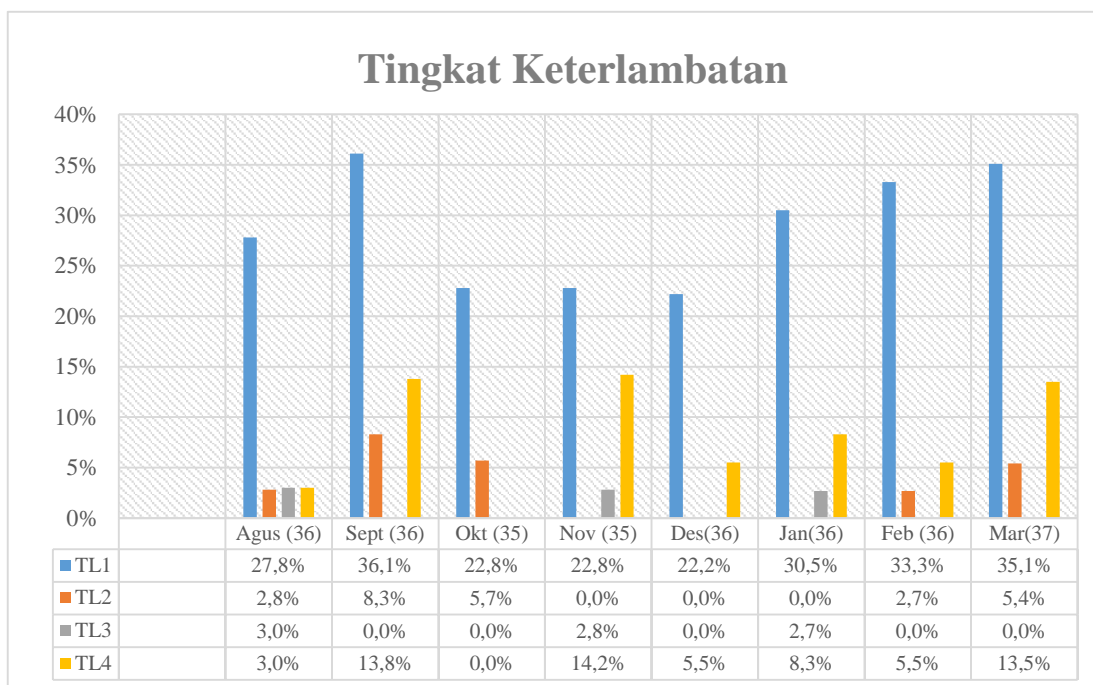
Sebuah organisasi dengan tingkat disiplin yang rendah akan sulit mencapai tujuan mereka sepenuhnya. Ketika seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal ini akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang rendah akan menghalangi dan menghambat pencapaian organisasi yang diharapkan (Dewi *et al.*, 2020:26). Maka oleh sebab itu organisasi harus menjaga, dan mengawasi tingkat disiplin kerja secara bertahap, sehingga tidak ada pelanggaran yang dapat menghambat tujuan organisasi.

Setiap pegawai BPS Kabupaten Bekasi wajib memenuhi jam kerja umum 7,5 jam per hari atau minimal memenuhi jam kerja 37,5 jam per minggu, dengan ketentuan jam kerja Senin-Kamis: 07.30 - 16.00, Jumat:07.30 - 16.30. Setiap pegawai yang terlambat dan pulang sebelum waktunya walaupun hanya satu menit, akan dihitung dan dimasukkan ke dalam kekurangan jam kerja (KJK), dan harus mengganti jam kerja tersebut, tidak ada toleransi atas pelanggaran tersebut. Semua pelanggaran yang terjadi dalam bentuk keterlambatan dan pulang sebelum waktunya tanpa adanya keterangan akan dikumulatikan di akhir tahun, kemudian diberikan sanksi apabila dianggap sudah

memenuhi kriteria pelanggaran berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 (2021), berupa sanksi disiplin pegawai negeri sipil (PNS), dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 77 (2012) berupa pemotongan tunjangan kinerja minimal.

Berdasarkan temuan di lapangan, terjadi beberapa pelanggaran yang sering dilakukan pegawai BPS Kabupaten Bekasi terutama pegawai organik (PNS), masih ditemukan pegawai BPS yang datang tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja, dan pulang lebih awal dari ketentuan jam pulang yang didasarkan pada peraturan yang berlaku. Berikut ini data keterlambatan pegawai BPS Kabupaten Bekasi, peneliti sajikan dalam bentuk diagram 1.1 sebagai berikut:

Diagram 1.1
Persentase Keterlambatan Pegawai Organik (PNS) BPS Kabupaten Bekasi
Bulan Agustus 2021 - Maret 2022

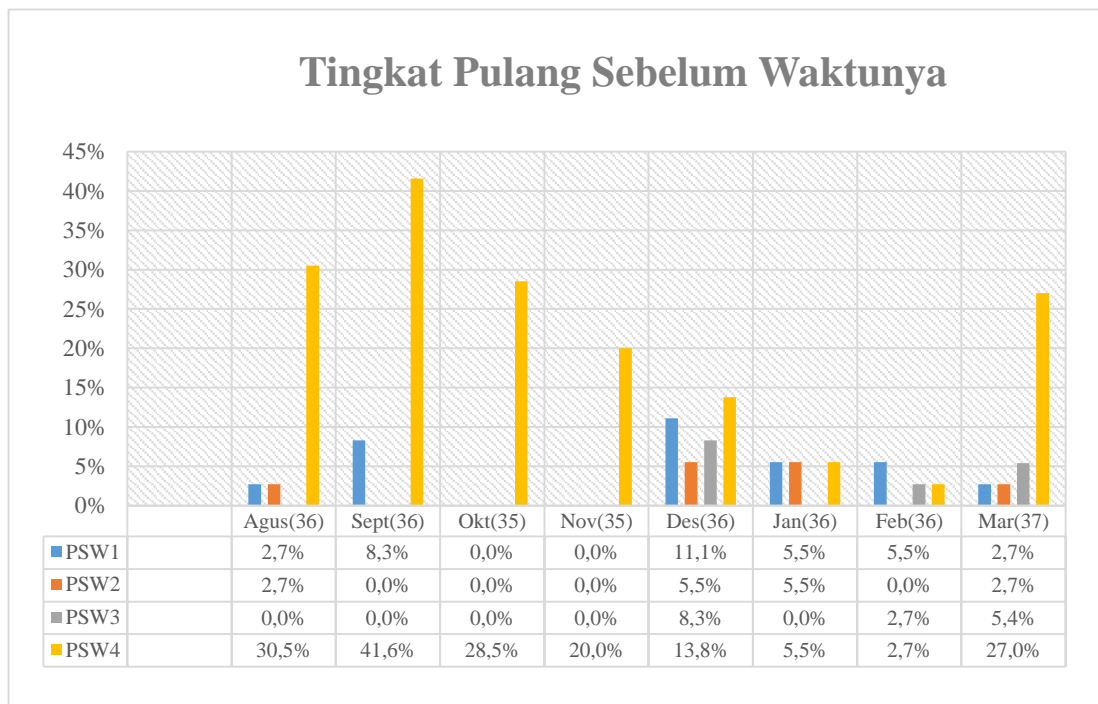


Sumber: BPS Kabupaten Bekasi, 2022 (diolah dari data absen pegawai)

Terdapat beberapa level keterlambatan di dalam kriteria absensi pegawai BPS antara lain: TL1 (≤ 30 menit), TL2 (>30 menit s.d ≤ 60 menit), TL3 (>60 menit s.d ≤ 90 menit), TL4 (>90 menit /tidak absensi). Berdasarkan data diagram 1.1, dapat dilihat

tingkat keterlambatan yang sering terjadi dan cukup tinggi adalah TL 1. Secara garis besar tingkat keterlambatan TL1 mengalami kenaikan secara bertahap di bulan Agustus - September 2021 sebesar 36,1% setara 13 pelanggaran, kemudian mengalami penurunan kembali di bulan Oktober 2021 sekitar 22,8% menjadi 8 pelanggaran, dan mengalami tren naik secara signifikan hingga bulan Maret 2022 berjumlah 35,1% sekitar 13 pelanggaran di bulan tersebut. Untuk pelanggaran keterlambatan level lainnya secara tren mengalami fluktuasi naik turun setiap bulannya. Jika dijumlahkan tingkat pelanggaran keterlambatan dari semua level diperoleh sebanyak 154 kasus dalam 8 bulan terakhir. Selain keterlambatan, terjadi permasalahan disiplin kerja lainnya berupa pulang sebelum waktunya. Dalam hal ini peneliti sajikan data pulang sebelum waktunya, dalam bentuk diagram 1.2 sebagai berikut:

Diagram 1.2
Persentase Pegawai Organik (PNS) BPS Kabupaten Bekasi yang Pulang
Sebelum Waktunya Bulan Agustus 2021 - Maret 2022



Sumber: BPS Kabupaten Bekasi, 2022 (diolah dari data absen pegawai)

Terdapat tipe level pelanggaran pulang sebelum waktunya, dengan kriteria antara lain: PSW1 (≤ 30 menit), PSW2 (> 30 menit s.d ≤ 60 menit), PSW3 (> 60 menit s.d ≤ 90 menit), PSW4 (> 90 menit /tidak absensi). Berdasarkan diagram 1.2, bahwa tingkat pelanggaran yang paling sering terjadi adalah PSW 4. Dimana tren pelanggaran PSW 4 mengalami kenaikan yang cukup tinggi di bulan Agustus - September 2021 dengan tingkat kenaikan sebesar 41,6% sekitar 15 pelanggaran di bulan tersebut, kemudian secara bertahap mengalami penurunan hingga bulan Februari 2022 menjadi 2,7% menjadi 1 pelanggaran, dan mengalami kenaikan kembali secara drastis di bulan Maret 2022 menjadi 27% setara 10 pelanggaran. Untuk pelanggaran di level lainnya untuk pulang sebelum waktunya bersifat fluktuasi naik turun setiap bulannya. Jika dijumlahkan tingkat pelanggaran pulang sebelum waktunya dari seluruh level, diperoleh 86 kasus dalam 8 bulan terakhir.

Tingkat pelanggaran keterlambatan dan pulang lebih awal tanpa adanya keterangan yang terjadi di wilayah kerja BPS, dapat memicu penurunan tingkat efektivitas kerja di organisasi, hal ini didasarkan pada pendapat Hasibuan (2017:113) yang mengemukakan bahwa salah unsur yang mempengaruhi tingkat keefektifan dalam bekerja adalah kedisiplinan, seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, pegawai tersebut akan cenderung mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan standar kerja yang berlaku di organisasi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih mudah mematuhi segala tugas dan perintah yang diberikan atasan seperti jam kerja, dan penyelesaian tugas sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Sehingga apabila seorang pegawai memiliki tingkat disiplin yang rendah, akan memberikan kesulitan bagi pegawai yang bersangkutan terutama dalam segi manajemen waktu pengerjaan tugas yang telah ditentukan organisasi yang membuat hasil sebuah pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui laporan kinerja BPS Kabupaten Bekasi 2021 didapatkan permasalahan efektivitas kerja dalam hal penyajian data, dimana salah satu masalah lain yang ditemukan adalah ketepatan penyampaian informasi masih belum ideal (rilis waktu informasi). Hal ini mencakup kegiatan peninjauan dari segi

waktu dan konten, masalah ini terkait erat dalam hal mengumpulkan, menangani, dan menganalisa data statistik terhadap informasi yang diterima. Permasalahan ini perlu diatasi supaya tingkat penyajian data dapat lebih *update* dan akurat, sehingga masyarakat dapat memperoleh data yang dibutuhkan pada saat itu juga, yang memberikan dampak manfaat yang lebih terhadap masyarakat dalam hal kebutuhan data statistik.

Pengawasan merupakan suatu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Pengawasan yang efektif yang dilakukan oleh pemimpin organisasi, dapat menjadi sebuah faktor kunci dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya, hal ini diperjelas menurut pendapat Hamali (2018:220) bahwa pengawasan merupakan unsur penting dalam hal meningkatkan disiplin kerja, terutama pengawasan langsung yang dilakukan pemimpin terhadap para pegawainya. Pengawasan langsung (*waskat*) merupakan tipe pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dengan cara terjun langsung kelapangan, dan memantau pekerjaan para pegawainya. Pengawasan tipe ini dikatakan efektif dikarenakan pemimpin lebih tau karakteristik, dan perilaku para pegawainya, sehingga pemimpin akan lebih tau tindakan dan evaluasi kerja apa yang harus diterapkan kepada mereka.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Fadli dan Othman (2021:55); Hapsari *et al.* (2023:73); Kurniawan *et al.* (2022:329), yang menyatakan bahwa pengawasan memberikan pengaruh positif, dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di organisasi. Namun terdapat *gap riset* penelitian, yang dilakukan oleh Agustina dan Bismala (2014:125) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di organisasi. Dalam pelaksanaan pengawasan di BPS Kabupaten Bekasi didapati terdapat beberapa indikator pengawasan yang pelaksanaannya belum optimal. Berikut ini data hasil prasurvei peneliti sajikan dalam tabel 1.1, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Prasurvei Sistem Pengawasan Pegawai di BPS Kabupaten Bekasi

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Pemimpin menetapkan prosedur dalam bekerja dengan rinci dan jelas seperti apa, dan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.	19	95%	1	5%
2	Pemimpin menetapkan periode penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan jelas.	19	95%	1	5%
3	Pemimpin melakukan inspeksi langsung di tempat kerja secara rutin.	10	50%	10	50%
4	Pemimpin melakukan perbandingan atas hasil pekerjaan saya dengan standar yang telah ditentukan, agar tidak terjadi penyimpangan.	12	60%	8	40%
5	Pemimpin melakukan pengoreksian dan perubahan standar pekerjaan saya, apabila pekerjaan tersebut memiliki standar yang kurang sesuai.	9	45%	11	55%

Sumber: Pra survei pada BPS Kabupaten Bekasi, 2022

Berdasarkan hasil prasurvei tersebut kepada 20 pegawai BPS Kabupaten Bekasi dapat diartikan terdapat pernyataan indikator pengawasan yang pelaksanaannya masih belum efektif, yang indikator tersebut mendapatkan persentase 45-50%, yaitu terdapat

di dimensi pengukuran pelaksanaan kegiatan, dan pengambilan tindakan koreksi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abidin *et al.* (2014:36), dan didukung pendapat Arikunto (2007:245) menyatakan bahwa respon persentase sekitaran 40 - 50% dianggap kurang efektif dan masih perlu diperbaiki lagi. Sebuah indikator pelaksanaan pengawasan yang kurang efektif, dapat memicu dampak buruk terhadap kedisiplinan kerja di kemudian hari, dimana pegawai akan memanfaatkan minimnya tingkat pengawasan organisasi untuk melakukan pelanggaran yang sama, sehingga akan berdampak buruk terhadap pencapaian di organisasi, oleh sebab itu perlu diadakannya perbaikan tingkat pengawasan secara bertahap untuk menghindari dampak yang kurang baik yang tidak di inginkan.

Selain faktor pengawasan, terdapat juga faktor lainnya yang memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai BPS Kabupaten Bekasi adalah faktor *punishment*. Menurut Hasibuan (2017:197) bahwa *punishment* memiliki peran kunci untuk menjaga kedisiplinan pegawai, penerapan sanksi yang semakin ketat akan memberikan efek jera terhadap pegawai indisipliner, hal tersebut secara tidak langsung akan mengurangi perilaku indisipliner pegawai di organisasi. Setiap pemimpin organisasi harus tegas dan bijak dalam memberikan *punishment* terhadap pegawai, sehingga dapat memelihara kedisiplinan kerja yang positif di organisasi.

Beberapa penelitian juga mendukung akan pernyataan tersebut, seperti penelitian yang dilakukan oleh Kalaiwanen *et al.* (2021:29); Kurniawan *et al.* (2022:339); Ramadani dan Sari (2023:167) yang menyatakan bahwa *punishment* memberikan pengaruh positif, dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai di organisasi. Namun terdapat hasil *gap riset*, seperti yang dilakukan oleh Adhany *et al.* (2022:14); Anwar dan Duniya (2016:28) yang menunjukkan hasil bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai di organisasi.

Penerapan *punishment* sendiri diberikan oleh organisasi ketika seorang pegawai telah melakukan pelanggaran dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan. *Punishment* sendiri berpusat pada sebuah teguran atau peringatan yang diberlakukan oleh atasan dengan tujuan memberikan efek jera dan mendidik tingkah laku pelanggar. Peraturan

pemberian *punishment* terhadap pelanggaran disiplin kerja untuk pegawai negeri sipil BPS Kabupaten Bekasi tertera di Peraturan Pemerintah Nomor 94 (2021), dimana peraturan ini mengatur segala jenis pelanggaran dan sanksi terutama untuk pelanggaran disiplin.

Untuk pelanggaran keterlambatan dan pulang sebelum waktunya memiliki sistem kumulatif diakhir tahun, dimana apabila kekurangan jam kerja (KJK) sudah setara dengan jam kerja 7,5 jam, akan dianggap sama dengan tidak masuk 1 hari kerja, jika terus berlanjut tingkat pelanggaran ini dan menyentuh batas yang telah ditentukan untuk pemberian sanksi disiplin, pegawai yang melanggar akan di terbitkan berita acara pemeriksaan (BAP), hasil BAP tersebut akan menjadi rujukan tindakan disiplin apa yang akan diterima bagi pelanggaran tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 (2021), namun apabila belum mencapai batas pemberian hukum disiplin, pegawai yang bersangkutan tetap akan diberikan sanksi berupa pemotongan terhadap tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 77 (2012).

Berdasarkan data yang peneliti peroleh, didapatkan hasil ada satu orang pegawai yang menerima sanksi berupa disiplin ringan di tahun 2021 berupa teguran tertulis dan sisanya hanya mendapatkan pengurangan tunjangan kinerja minimal, sesuai dengan penghitungan kumulatif pelanggaran tersebut, terindikasi terdapat pegawai yang mengalami pemotongan tunjangan kinerja akibat pelanggaran keterlambatan, dan pulang sebelum waktunya berjumlah sekitar 28 orang dari bulan Agustus-Desember 2021, dan 25 orang di bulan Januari-Maret 2022 berdasarkan data yang diperoleh. Berdasarkan hal tersebut perlu adanya peningkatan pemberian *punishment* terhadap pegawai agar tingkat indiscipliner kerja menurun secara bertahap, dan meningkatkan iklim disiplin yang positif di organisasi.

Kebijakan pemimpin organisasi dalam melakukan pengawasan dan pemberian *punishment* secara tepat dapat menjadi faktor positif yang dapat merangsang dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, dan memperbesar peluang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan, untuk menjadi lembaga pemerintah yang

memberikan pelayanan terbaik dalam segi penyediaan informasi statistik bagi masyarakat.

Terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.* (2022:329) menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan, dan pemberian *punishment* kepada pegawai, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di organisasi tersebut. Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, maka peneliti akan mengangkat sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi?
- 2) Apakah *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi?

1.3 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Untuk membuat pembahasan lebih terarah dan tepat sasaran, peneliti membatasi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi menjadi fokus pada penelitian ini, dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, yang dibatasi hanya variabel pengawasan dan *punishment*.
- 2) Seluruh pegawai negeri sipil/organik yang bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi dipilih menjadi subjek dalam penelitian ini.
- 3) Pembahasan penelitian difokuskan pada deskripsi pengawasan, *punishment*, dan disiplin kerja.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a) Tujuan Penelitian

Didasarkan pada uraian rumusan masalah, didapatkanlah beberapa tujuan penelitian antara lain:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi.

b) Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak terkait antara lain:

- 1) Manfaat bagi akademis
Diharapkan bisa menjadi sumber referensi dan analisis untuk penelitian di masa yang akan datang yang memiliki korelasi hampir sama dengan penelitian ini, serta menjadi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, dalam aspek sistem pengawasan, pemberian *punishment*, dan penerapan kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi.
- 2) Manfaat bagi lembaga terkait
Diharapkan bisa menjadi acuan/pertimbangan bagi instansi yang diteliti, khususnya pihak manajemen dalam perumusan kebijakan terkait faktor pengawasan dan *punishment* bagi pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Peneliti sajikan pelaporan gambaran sistematis penelitian yang disajikan dalam kategori bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan dalam penulisan skripsi, yang terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian terkait, ruang lingkup/pembatasan masalah, manfaat dan tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan terhadap penggunaan teori yang diterapkan dalam sebuah penelitian. Pada bab ini berisi uraian teori variabel pengawasan, *punishment*, dan kedisiplinan kerja, tinjauan penelitian terdahulu, serta pembentukan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Untuk teori variabel pengawasan meliputi pengertian pengawasan, tipe-tipe pengawasan, arti pentingnya pengawasan, dan indikator pengawasan. Menguraikan teori variabel *punishment* meliputi, pengertian *punishment*, jenis *punishment*, dan indikator *punishment*. Bagian terakhir menguraikan teori variabel disiplin kerja meliputi pengertian disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dan indikator disiplin kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data yang digunakan, prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, dan penjelasan tentang bagaimana instrumen penelitian dibentuk. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS-SEM), yang terdiri dari evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang terdiri dari uji validitas konvergen (*convergent validity*), validitas discriminant (*discriminant validity*), reliabilitas, dan terdapat evaluasi model struktural (*inner model*) yang terdiri dari uji *R-square* (R^2), uji model fit, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas deskripsi objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data profil responden, analisis deskriptif data penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel pengawasan, deskripsi variabel *punishment*,

deskripsi disiplin kerja, dan deskripsi pengaruh pengawasan dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan bab terakhir dari skripsi. Penyusun berusaha mencapai kesimpulan dari rumusan masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya, penyusun menyajikan rekomendasi yang berkaitan dengan penelitian yang mungkin bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, serta bagi instansi terkait sebagai masukan.