

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Gambaran Umum Organisasi

Kantor Kementerian Agama diusulkan pertama kali oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar Badan Penyelidikan Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), pada tanggal 11 Juli 1945 (Kementerian Agama, 2021). Kantor Kementerian Agama adalah kantor yang bertugas menyelenggarakan pemerintah dalam bidang agama yang dibentuk dalam Kabinet Sjahrir II yang ditetapkan dengan Penetapan Pemerintah No1/S.D. tanggal 3 Januari 1946 (Kementerian Agama, 2021).

Pada perkembangan saat ini, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, Kementerian Agama terdiri dari 11 unit eselon I yaitu: Sekretarian Jendral, Inspektorat Jendral, Badan Penelitian dan Pengembangan, dan Pendidikan dan Pelatihan, dan 7 Direktorat Jendral yang membidangi Pendidikan Islam, Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Bimbingan Masyarakat Islam, Bimbingan Masyarakat Kristen, Bimbingan Masyarakat Katolik, Bimbingan Masyarakat Hindu, Bimbingan Masyarakat Budha, dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Produk Halal (BPJPH) (Kementerian Agama, 2021).

Selain 11 unit kerja tersebut, Menteri Agama juga dibantu oleh 3 (tiga) staf ahli dan 2 (dua) pusat yaitu: Staf Ahli Bidang Hubungan Kelembagaan Keagamaan, Staf Ahli Bidang Manajemen Komunikasi dan Informasi, Staf Ahli Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pusat Kerukunan Umat Beragama, Pusat Bimbingan dan Pendidikan Khonghucu.

Saat ini, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi antara lain:

- a) Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan

- b) Khonghucu, penyelenggaraan haji dan umrah, dan pendidikan agama dan keagamaan
 - c) Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama
 - d) Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara menjadi tanggung jawab Kementerian Agama
 - e) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama;
 - f) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan agama Kementerian Agama di daerah
 - g) Pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah
 - h) Pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang agama dan keagamaan
 - i) Pelaksanaan penyelenggaraan jaminan produk halal
 - j) Pelaksanaan dukungan substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama
- (Kementerian Agama, 2021).

1.1.2 Visi dan Misi

Visi : Terwujudnya masyarakat yang taat beragama, maju, sejahtera, cerdas, dan saling menghormati antar pemeluk agama dalam rangka mewujudkan manusia Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarakan gotong royong (Kementiran Agama,2021).

Misi:

- a) Meningkatkan pemahaman dan pengamalam ajaran agama.
- b) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- c) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- d) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- e) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dab akuntabel.

- f) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- g) Mewujudkan tatakelola pemerintah yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

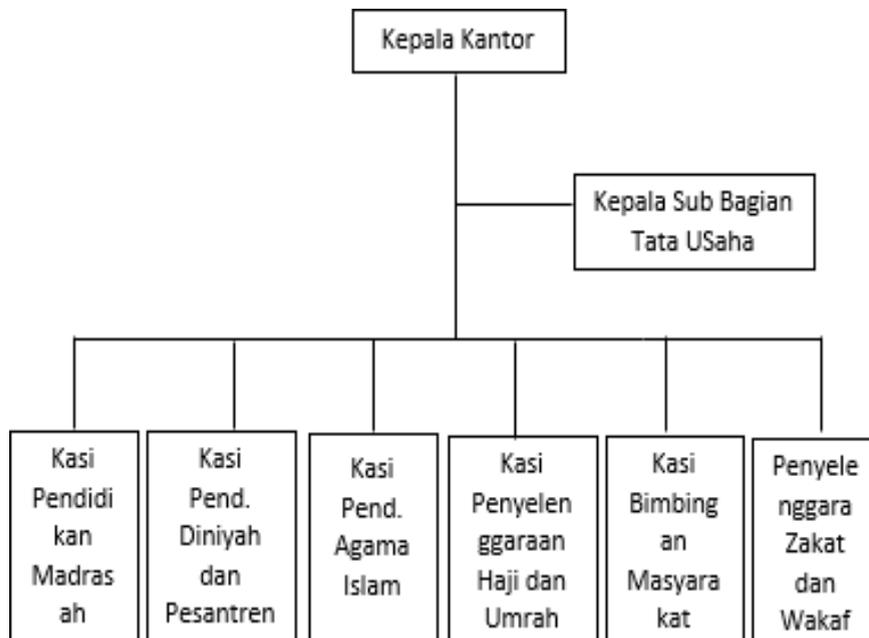
1.1.3 Logo Organisasi



Gambar 1. 1. Logo perusahaan Sumbar: Kementerian Agama, 2021

Sumber: Kemenag.go.id

1.1.4 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan



Gambar 1. 2. Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal Objek Penelitian

1.2 Latar Belakang

Kementerian Agama merupakan kementerian yang mengurus masalah keagamaan di Indonesia, dimana dalam hal ini memiliki tugas dan tanggung jawab kepada negara untuk dapat memberikan pelayanan yang baik terkait masalah keagamaan. Oleh karena itu untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, kementerian agama perlu memiliki sumber daya serta infrastruktur yang baik pula. Sesuai dengan yang

disampaikan oleh Permatasari (2018) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen utama penggerak suatu organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik di dalamnya.

Menurut Arisanti et al (2019) salah satu faktor penting dalam kemajuan organisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang baik didalamnya. Hal serupa diungkapkan oleh Hasibuan (2016) dimana menurut beliau sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fisik yang dimiliki individu. Sehingga dengan memiliki sumber daya manusia yang baik tujuan serta target organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional dan pencapaian tujuan. Menurut Sidanti (2016) untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dilakukan oleh pegawai.

Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik terdapat faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah disiplin kerja yang dilakukan pegawai, motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan. Menurut berita bisnis yang telah dihimpun kumparan (2021) dalam penilaian kinerja ada beberapa indikator yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, absensi, kerja sama tim, tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Sutrisno (2016) dimana menurut beliau hal yang mendorong kinerja adalah disiplin kerja yang dilakukan pegawai. Pegawai yang disiplin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan menciptakan kinerja yang baik.

Pendapat lain disampaikan oleh Setyawan (2018) bahwa faktor – faktor yang mendorong kinerja karyawan yaitu penghargaan karyawan, kedisiplinan karyawan, perilaku karyawan, gaya kepemimpinan. Selanjutnya menurut Anggarini (2018)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional, motivasi, dan disiplin kerja.

Dari pendapat yang telah dijelaskan terdapat faktor yang menonjol yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja karyawan, dimana apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kementerian Agama Pesisir Selatan telah secara rutin melakukan penilaian kinerja pegawai, dengan aturan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. 1. Karakteria Penilaian Kinerja Pegawai

Nilai	Keterangan
<75- 100	Amat Baik
50 - <75	Baik
25 - <50	Cukup Baik
0- <25	Kurang (Perlu Pengembangan)

Sumber: Data Internal Objek Penelitian

Adapun hasil penilaian kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan yang dilakukan pada tahun 2019 dan 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Kantrir Kementerian Agama Pesisir

Selatan

Nilai	Semester	Semester 2	Semester 1	Semester 2
	1 (2019)	(2019)	(2020)	(2020)
Amat Baik (75-100)	8,4%	8,1%	8,0%	7,9%
Baik (50- <75)	48,3%	45,2%	45,1%	44,9%
Cukup Baik (25-<50)	43,3%	46,7%	46,9%	47,2%
Kurang (0-<25)	0%	0%	0%	0%

Sumber: Data Internal Objek Penelitian

Dari hasil data yang telah ditabulasikan bahwa penilaian kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan pada per-semester dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan, dapat dilihat dari nilai persentase kategori “Amat Baik” yang pada semester 1 (2019) memiliki persentase sebanyak 8,4% dan pada semester selanjutnya angka persentase tersebut mengalami penurunan. Penurunan pertama dilihat dari periode semester 1 (2019) ke semester 2 (2019) yang mengalami penurunan sebanyak 0,3%, kemudian semester 2 2019 ke semester 1 (2020) mengalami penurunan sebesar 0,1% serta untuk semester selanjutnya yakni semester 1 (2020) ke semester 2 (2020) juga mengalami penurunan persentase yang sama dari periode sebelumnya yakni 0,1%. Dari keempat semester tersebut angka penurunan persentase adalah sebanyak 0,5%.

Sedangkan untuk kategori “Baik” yang dimulai dari periode semester 1 (2019) dengan persentase 48,3% mengalami penurunan sebanyak 3,1% menjadi 45,2% untuk semester 2 (2019). Selanjutnya untuk periode semester 1 (2020) juga mengalami penurunan sebesar 0,1% menjadi 45,1%. Dan untuk periode terakhir semester 2 (2020) mengalami penurunan sebesar 0,2% sehingga untuk kategori baik dari keempat semester mengalami total penurunan sebanyak 3,4%.

Selanjutnya untuk kategori “Cukup Baik” yang dimulai dari periode semester 1 (2019) dengan persentase 43,3% mengalami kenaikan sebanyak 3,4% menjadi 46,7% untuk semester 2 (2019). Selanjutnya untuk periode semester 1 (2020) juga mengalami kenaikan 0,2% menjadi 46,9%. Dan untuk periode terakhir semester 2 (2020) mengalami kenaikan sebesar 0,3% menjadi 47,2%, sehingga untuk kategori cukup baik dari keempat semester mengalami total kenaikan sebesar 3,9%.

Pada hari senin tanggal 7 September 2020 penulis melakukan wawancara dengan Bapak Yosep selaku Kepala Sub Bagian Umum Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan. Menurut beliau kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari bagaimana kehadiran serta keterlambatan yang dilakukan pegawai. Apabila kehadiran rendah maka pegawai dapat dinilai tidak disiplin, sebaliknya apabila kehadiran tinggi maka dapat dinilai bahwa pegawai disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu bila keterlambatan tinggi maka pegawai dinilai tidak disiplin.

Pada pertemuan ini pula penulis mendapatkan informasi bahwa apabila pegawai terlambat maka akan mendapatkan teguran bahkan bila keterlambatan ini terjadi secara terus menerus akan dilakukan pemotongan tunjangan kinerja. Bapak Yosep selaku Kepala Sub Bagian Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan juga mengijinkan penulis untuk dapat melihat data absensi di kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan yaitu dimulai dari Januari 2019 hingga Desember 2020. Dari bulan Januari 2019 hingga Desember 2020 termasuk kedalam 4 semester. Semester 1 dengan periode bulan Januari hingga juni 2019, semester 2 dari bulan Juli hingga Desember 2019, serta semester 3 dari bulan Januari 2020 hingga juni 2020 dan semester terakhir dari bulan Juli 2020 hingga Desember 2020.

Tabel 1. 3. Tabel Ketidakhadiran Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan

Bulan	Persentase Semester 1 (2019)	Persentase Semester 2 (2019)	Persentase Semester 1 (2020)	Persentase Semester 2 (2020)
Januari	9%		12%	
Februari	7%		11%	
Maret	6%		11%	
April	10%		9%	
Mei	11%		10%	
Juni	10%		8%	
Juli		8%		10%
Agustus		7%		12%
September		9%		8%
Oktober		10%		10%
November		8%		13%
Desember		14%		12%
Rata-rata	8.9%	9.3%	10.1%	10,8%

Sumber: Data hasil olahan penulis, 2021

Tabel 1.3 menjelaskan tentang tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan yang dilihat dari faktor ketidakhadiran. Data ini dimulai sejak semester pertama yaitu dari bulan Januari tahun 2019 sampai dengan Desember 2020. Dapat dilihat pada pada semester 1 2019 dari total 110 karyawan, terdapat rata-rata 8,9% karyawan yang tidak hadir. Pada semester 2 2019 dari total 110 karyawan yang hadir terdapat rata-rata 9,3% karyawan yang tidak hadir. Pada Semester 1 2020 dari total 110 karyawan yang hadir terdapat rata-rata 10,8% karyawan yang tidak hadir. Dari empat semester terlihat peningkatan angka persentase ketidakhadiran, dengan puncaknya pada semester 4 dengan periode juli hingga Desember 2020 yang memiliki angka persentase sebanyak 10,8 persen.

Untuk rincian pegawai yang tidak masuk bekerja, penulis juga merangkum absensi yang ada di kantor kementerian agama pesisir selatan. Berikut data yang telah diolah oleh penulis.

Tabel 1. 4. Rincian absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan

Bulan	Semester 1 (2019)			Semester 2 (2019)			Semester 1 (2020)			Semester 2 (2020)		
	I	A	S	I	A	S	2	4	7	I	A	S
Januari	5	3	2				5	4	3			
Februari	4	3	1				3	4	5			
Maret	5	0	2				6	1	3			
April	6	2	3				7	3	2			
Mei	8	4	0				6	3	0			
Juni	4	5	2				2	4	7			
Juli				3	2	4				3	5	3
Agustus				8	0	0				7	4	2
September				4	2	4				4	1	4
Oktober				4	5	2				3	0	8
November				5	1	3				2	2	10
Desember				9	4	2				4	2	7

Sumber: Data hasil olahan penulis, 2021.

Dari hasil fenomena yang terjadi pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dilihat bahwa kinerja perusahaan belum optimal dibuktikan dengan absensi masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, terdapat karyawan yang terlambat masuk dan mangkir kerja tanpa ijin yang jelas. Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor kementerian agama pesisir selatan dengan kinerja yang dilakukan. Pegawai Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab harus bisa mempertahankan kedisiplinan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi agar dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik dan mendapatkan pengaruh positif dari karyawan yang telah menegakan kedisiplinan kerja untuk menunjangnya dalam bekerja. Sesuai dengan uraian penjelasan mengenai disiplin kerja, kinerja karyawan dan penjelasan mengenai fenomena pada perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan)**”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja karyawan pada kantor kementerian Agama kabupaten Pesisir Selatan dilihat melalui tingkat absensi karyawan periode Januari 2019 hingga Desember memiliki hasil yang fluktuasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya, serta item apa saja yang mendasari seseorang melakukan disiplin kerja yang baik.

Selanjutnya pada variabel kinerja dapat dilihat mengalami fluktuasi yang cenderung turun dari tahun sebelumnya pada kategori tertentu sehingga belum mencapai nilai maksimal. Maka peneliti tertarik ingin mengetahui apakah disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian Agama Pesisir Selatan. Dengan demikian, penulis ingin mengangkat penelitian mengenai disiplin kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan)**”.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja yang ada pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak pihak yang terkait, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan agar menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan terkait disiplin kerja yang baik serta upaya peningkatan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan karyawan yang ada dikantor kementerian agama. Sehingga dengan adanya penelitian ini Kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada proses tercapainya tujuan organisasi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel pegawai kantor Kementerian Agama Pesisir Selatan.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu yang digunakan pada penelitian bulan Juni 2020 hingga bulan Februari 2021.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas

Dalam penulisan laporan penelitian ini terdapat lima bab, masing-masing berisi:

BAB I: Pendahuluan

Dalam bab ini berisikan mengenai profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang menjadi dasar didalam penelitian.

BAB III: Metodologi Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan posisi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data.

BAB V: Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian serta saran-saran dan masukan yang berguna dimasa yang akan datang.