

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks kehidupan organisasi atau institusi, penegakan disiplin sangat diperlukan sebagai usaha untuk memacu produktivitas kerja pegawai. Disiplin setiap pegawai merupakan salah satu parameter suksesnya pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jika dicermati, usaha untuk menegakkan disiplin pada suatu institusi bukan merupakan persoalan yang mudah, mengingat disiplin merupakan masalah kompleks dan memerlukan kemampuan yang maksimal untuk menegakkannya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Penegakkan disiplin pada suatu institusi sangat membutuhkan peran pemimpin sebagai penanggung jawab keseluruhan aktivitas pada institusi yang dipimpinnya. Dalam hal ini pimpinan harus mampu membentuk karakter dan kepribadian disiplin pegawai sehingga memiliki tanggung jawab yang tinggi baik terhadap institusinya maupun terhadap masyarakat. Usaha untuk mengoptimalkan pembentukan disiplin dalam diri pegawai bukanlah hal yang mudah, karena diperhadapkan dengan pribadi pegawai yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Untuk itu pimpinan hendaknya

dapat menyikapi karakteristik pegawai untuk dioptimalkan agar berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Bentuk kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dapat dilihat dari akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diembannya. Hal tersebut tercermin dari perilaku pegawai yang datang tepat waktunya dan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Agar pegawai pada suatu institusi memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka pimpinan perlu menggunakan pola manajerial yang tepat. Sejalan dengan hal tersebut sanksi yang jelas dan transparan serta memenuhi rasa keadilan juga diperlukan sebagai bentuk keseriusan dalam menegakkan disiplin institusi. Adanya disiplin kerja pegawai yang baik dalam menjalankan aktivitasnya diharapkan dapat berimplikasi pada pencapaian tujuan institusi secara maksimal.

Berdasarkan UU RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 23 poin (3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena: a). Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, atau b). Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun. Selain itu pada poin (4) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena: a). Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum

yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih, atau b). Melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat. Dan pada poin (5) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena: a). melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, b). melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah, atau c). dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Selain itu dalam PP RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan pada pasal 1 angka 1 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dan pasal 3 angka 4 pegawai harus menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan serta angka 11 menyebutkan PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal merupakan organisasi di lingkungan pemerintah yang bergerak dalam bidang penanaman modal khususnya dalam bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah. Disisi lain, Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman

Modal Kota Gorontalo dituntut juga untuk mencapai target/sasaran sesuai Grand Strategi Pemerintah Kota Gorontalo yakni menyelenggarakan pemerintahan yang enterpreneur, mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing, membangun infrastruktur perkantoran yang handal sehingga menjadikan Kota Gorontalo sebagai pusat perdagangan dan jasa serta seluruh potensi dipetakan, dikembangkan dan dipromosikan secara online dan tepat sasaran berdasarkan basis yang akurat.

Realita awal yang ditemukan bahwa disiplin pegawai khususnya di Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo masih kurang maksimal. Penulis mengamati bahwa masih adanya masalah mengenai kedisiplinan, di antaranya kurangnya kesadaran dari pegawai dalam menaati aturan disiplin kerja, seperti halnya ketidakhadiran pegawai tanpa pemberitahuan terlebih dahulu atau surat sakit izin dan sebagainya. kemudian keterlambatan pegawai pada setiap harinya antara tiga sampai lima orang bahkan lebih yang terlambat masuk kerja dan kembali pulang lebih awal sebelum waktunya, padahal instansi tersebut telah menentukan jam masuk dan jam pulang kerja. Senin s/d Kamis jam masuk atau apel pagi pukul 08.00 dan jam pulang kerja atau apel sore pukul 16.00 dan untuk hari Jumat perbedaannya hanya pada waktu jam pulang dimana jam pulang kerja atau apel sore pada pukul 15.00.

Bahkan di instansi tersebut masih terdapat pegawai yang pada jam kerja sudah beristirahat, meskipun instansi telah menetapkan bahwa jam istirahat tepat pukul 12.00 s/d pukul 13.00. Selain itu masih adanya pegawai yang sering lalai dan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja. Hal ini di akibatkan

oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

Akibatnya apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab belum dapat terpenuhi secara keseluruhan serta realisasi terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai didalamnya tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang diformulasikan dengan judul **“Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai sering lalai dan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja.
2. Minimnya kesadaran pegawai dalam menaati aturan disiplin kerja pegawai.
3. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Praktis

- Sebagai bahan informasi terhadap *stakeholder* pemerintah kota maupun masyarakat tentang disiplin kerja pegawai di Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo.
- Sebagai kontribusi pemikiran tentang mekanisme dan prosedur yang dapat ditempuh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

b) Manfaat Akademis

- Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk melatih dan berfikir objektif dalam memecahkan masalah secara ilmiah.
- Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperkaya wawasan dan pengalaman bagi penulis.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan waktu selama 2 bulan yaitu dari bulan Februari s/d April 2012. Dalam penelitian ini, penulis mengambil suatu objek penelitian pada Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo.

1.7 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

a) Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh oleh penulis melalui pengamatan langsung (observasi) pada lokasi penelitian dan wawancara dengan sekretaris, serta pegawai pada Dinas Perindagkop Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo.

b) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari arsip sumber yang relevan yaitu beberapa temuan seperti buku dan literatur lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti tentang disiplin pegawai.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Teknik ini dilakukan untuk mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang diteliti.

2. Teknik Wawancara

Merupakan alat utama dalam teknik pengumpulan data dan juga informasi bagi objek yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk wawancara langsung dengan pegawainya atau yang dianggap penting dan mampu menjadikan informasi dalam penelitian ini.

3. Teknik Dokumenter/Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan cara memperoleh data melalui dokumen tertulis yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian seperti absen kehadiran pegawai dan lain-lain.

1.9 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang didapatkan, peneliti menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan data-data yang diperoleh melalui observasi maupun wawancara dengan mengelompokkan data sesuai dengan fokus penelitian.