

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peraturan sebagai suatu sarana dalam mencapai tujuan bukan hanya sekedar suatu hal yang mati, oleh karena itu dalam usaha untuk mengejar tujuan untuk peraturan-peraturan tersebut harus benar-benar ditaati dan dilaksanakan oleh setiap orang yang terlibat dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Ketaatan terhadap peraturan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu bagi anggota organisasi harus senantiasa ditumbuhkan dan dibangkitkan adanya kehendak untuk mentaati peraturan-peraturan bahkan lebih penting lagi adalah adanya usaha mempertahankan ketaatan tersebut. Jadi ketaatan terhadap peraturan-peraturan dalam setiap langkah pegawai didalam bekerja merupakan hal yang sangat penting agar tujuan organisasi dapat dicapai. Ketaatan terhadap peraturan tersebut lazim disebut istilah disiplin.

Melihat kenyataan di atas terlihat apabila seorang pegawai, bersedia mentaati peraturan yang ada didalam organisasinya akan dapat diselesaikannya dengan penuh tanggung jawab dan dapat berhasil dengan baik dan efektif.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 mengatur dengan jelas kewajiban-kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri. Hal ini merupakan bukti disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai. Pendisiplinan pegawai menurut Timpe (1999) yang merangkum pendapat Cameron yaitu dengan sanksi-sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan secara bertahap tersebut, pada prinsipnya bertujuan

untuk memperingatkan pegawai dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang terus berlanjut.

Sanksi-sanksi disiplin berbentuk simbolis, yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen dan untuk menunjukkan di mana posisi bawahan pada rangkaian disiplin itu. Tujuan dari adanya sanksi disiplin ini adalah koreksi, yaitu dengan adanya tahap peringatan yang jelas tentang apa yang diperlukan dan akibat-akibat ketidakpatuhan. Jika digunakan sistem progresif yang demikian, para arbiter akan mengevaluasi sanksi terhadap norma arbitrase untuk menentukan keadilan sistem disiplin. Sanksi-sanksi harus diberikan secara progresif. Tindakan disiplin awal adalah tepat bagi pelanggaran dan pelanggaran yang lebih tinggi tingkatannya akan menghasilkan pula sanksi-sanksi yang lebih tinggi pula. Namun demikian, pendisiplinan bawahan memerlukan sikap manajemen yang tepat. Karena masalah disiplin adalah masalah kepegawaian yang saling terkait.

Manajemen perlu mengingat, bahwa mereka tidak dapat membuat seseorang bekerja dengan efektif. Hanya pegawai/bawahan yang dapat membuat hal itu terjadi. Para bawahan harus memahami bahwa sebagai hasil pelanggaran, dia telah berada pada suatu jalan menuju ke sanksi tertentu, sesuai dengan bobot pelanggaran. Interaksi antara pendisiplinan bawahan ini menjelaskan bahwa disiplin bukan untuk bawahan tertentu saja, tetapi setiap bawahan dalam keadaan yang sama, akan diperlakukan dengan cara yang sama pula. Pembinaan disiplin pegawai sebagai bentuk pembinaan sikap terhadap bawahan adalah suatu bentuk upaya yang sinkron dengan keinginan dari

pemimpin untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama dengan cara yang positif. Tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku bawahan telah konsisten dengan peraturan organisasi.

Demikian halnya dengan disiplin kerja pegawai pada instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo. Persoalan rutinitas pekerjaan dan berbagai kewajiban yang dibebankan kepada setiap pegawai memiliki variasi dan versi yang berbeda pada setiap orang. Ada yang memandang bahwa disiplin kerja ditentukan oleh pimpinan, ada pula yang memandang bahwa disiplin kerja sebaiknya ditanamkan dalam diri terlebih dahulu, kemudian secara tidak langsung memberikan efek kepada para pegawai lainnya.

Selain masalah di atas, beberapa hal yang dianggap menjadi masalah terkait dengan disiplin kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo antara lain: kurangnya kesadaran individu para pegawai dalam mentaati peraturan, masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang kerja sebelum waktunya, ada pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam-jam kerja, serta kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang disiplin.

Uraian di atas menjadi gambaran umum yang mempengaruhi disiplin kerja para pegawai. Berbagai aturan yang ditetapkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, maupun peraturan lain yang ditetapkan bersama dalam instansi oleh para pegawai kurang menjadi perhatian, sehingga ada pegawai yang datang atau pulang tidak tepat waktu dikarenakan aturan ditafsirkan sebagai sesuatu yang *kurang penting* dan dianggap tidak mengikat. Padahal berbagai

aturan merupakan konsekuensi yang semestinya dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik.

Adanya pegawai yang tidak berada di tempat atau ruang kerja pada saat jam kerja merupakan masalah lain yang cukup memberikan pengaruh terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan pegawai Kantor BAPPEDA Kota Gorontalo. Hal ini menjadi citra bahwa sikap profesional yang seharusnya dijunjung tinggi tidak dapat diimplementasikan dengan baik. Ditambah dengan kurangnya perhatian dan ketegasan dari pimpinan. Intinya bahwa keempat persoalan tersebut sangat mendominasi disiplin kerja para pegawai.

Oleh karena itu, persoalan disiplin kerja yang diterapkan pada instansi tersebut menjadi dasar pemikiran bagi penulis melaksanakan sebuah pengkajian dengan judul **Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo**.

1.2 Identifikasi Masalah

Uraian masalah yang teridentifikasi sebagaimana yang dijelaskan di atas adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya kesadaran individu para pegawai dalam mentaati peraturan.
2. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang kerja sebelum waktunya.
3. Ada pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam-jam kerja.
4. Kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Uraian di atas memberikan sebuah rumusan masalah penelitian yakni Bagaimana disiplin kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan disiplin kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

1. Sebagai kerangka konsep tentang disiplin kerja pegawai.
2. Sebagai salah satu deskripsi tentang disiplin kerja dalam rangka peningkatan mutu pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai wujud perhatian terhadap disiplin kerja.
2. Sebagai salah satu pengalaman akademis bagi penulis.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian yakni selama tiga bulan yakni Oktober 2012 sampai Januari 2012. Adapun tempat penelitian ialah pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo.

1.7 Sumber Data

1.7.1 Data Primer

Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dengan kepala dan pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo. Data hasil wawancara ini diproses secara verbal dan dinarasikan oleh penulis, sehingga memenuhi sesuai dengan masalah dalam penelitian.

1.7.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data pendukung yang digunakan untuk melengkapi data utama yang diperoleh melalui proses observasi terhadap penerapan disiplin kerja pegawai.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara dimana peneliti melakukan komunikasi dua arah dengan informan berdasarkan acuan daftar pertanyaan tipe terbuka dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*), dilanjutkan dengan wawancara lebih mendalam (*in depth interview*). Wawancara lebih mendalam digunakan karena pedoman wawancara yang digunakan belum sepenuhnya dapat merekam pandangan informan yang tidak sepenuhnya dapat diprediksi sebelumnya.
2. Observasi. Peneliti sebagai instrumen kunci melakukan pengamatan secara seksama terhadap gambaran penerapan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo.

1.9 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan dengan teknik analisis data kualitatif yang diperoleh dengan wawancara mendalam, FGD (*Fokus Group Diskusi*) dan observasi dilakukan analisis dengan metode analisis yang dikenalkan Miles dan Huberman (1992) sebagai *operational component*. Dengan pendekatan kualitatif, logika yang dibangun lebih ke arah induktif-abstraktif (Sanapiah Faisal, dalam Burhan Bungin, 2003; 68). Logika yang dibangun bertitik tolak dari "khusus" ke "umum", bukan umum ke khusus. Pengumpulan data ditempatkan sebagai bagian integral dari analisis data. Hal ini karena dalam pengumpulan data, peneliti secara serta merta juga melakukan perbandingan-perbandingan, pengkayaan data untuk tujuan konseptualisasi, kategorisasi, atau mungkin juga teoritisasi.