

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
PROVINSI GORONTALO**

MAKALAH

*Diajukan Sebagai Persaratan Mengikuti Ujian Ahir
Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

**O L E H
ASNI LAMATENGGGO
NIM:932 309 062**



**PROGRAM STUDI DIII ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN MANAJMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
2013**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi / Kantor sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 1995:114).

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa pekerja hari ini harus lebih baik dari pada pekerjaan kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dan lebih bermutu. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan disiplin pegawai dalam menjalankan pekerjaan, karena hanya beberapa orang pegawai saja yang kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan. maka dari itu perlu ditingkatkan lagi disiplin pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai.

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

seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Penegakan disiplin pada suatu institusi sangat membutuhkan peranan pemimpinnya. 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 mengerjakan tugasnya.

Bentuk kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dapat dilihat dari akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diembanya. Hal tersebut tercermin dari perilaku pegawai yang datang tepat waktunya dan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Agar pegawai pada suatu instansi 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.

Berdasarkan UU RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 23 poin (3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan hormat atau tidak diperhatikan karena: a). Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji karena tidak setia pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah atau b). Dihukum penjara atau kurang berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai

ketentuan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang acaman hukunya 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 keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena telah melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukunya 4 (empat) tahun atau lebih, atau b). Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, atau c). Dihukum penjara atau kurung berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana jabatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Selain itu dalam PP RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan pada pasal 1 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati dan menghindri larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Dan pasal 3 angka 4 pegawai menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan serta angka 11 menyebutkan PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo juga mengupayakan kualitas kesehatan dalam sebuah proses budaya.

Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo memiliki peran strategis dalam bentuk koordinasi meliputi wilayah-wilayah kerja pada Dinas Kesehatan yang ada

di kabupaten / kota se Provinsi Gorontalo serta Puskesmas Kesehatan, klinik kesehatan dan Rumah Sakit.

Realita awal yang ditemukan bahwa disiplin pegawai khususnya di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo masi kurang maksimal. Penulis mengamati bahwa masi adanya masalah mengenai kedisiplinan, di antaranya kurangnya kesadaran dari pegawai dalam menaati aturan disiplin kerja, seperti halnya ketidak hadiran pegawai tanpa memberi tahu 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 16.00 dan untuk hari jum'at perbedaanya hanpa pada waktu jam pulang dimana jam pulang kerja atau apel sore pada pukul 15.00

Bahkan instansi tersebut masi terdapat pegawai yang jam kerjanya sudah beristirahat, meskipun instansi telah menetapkan bahwa jam istirahat tepat pukul 12.00 s/d 13.00. Selain itu masi ad pegawai yang sering lalai dan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja. Hal ini diakibatkan 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 di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan

penelitian yang diformulasikan dengan judul **“Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalahnya adalah:

- 1) Sebagai pegawai sering lalai dan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja.
- 2) Minimumnya kesadaran pegawai dalam menaati aturan disiplin kerja pegawai.
- 3) Kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang kurang disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peneliti membatasi masalah pada Bagaimana disiplin pegawai dan mendeskripsikan di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi atas dua bagian yaitu:

a. Manfaat Teoritis

- Sebagai bahan informasi terhadap terhadap *stakeholder* pemerintah kota maupun masyarakat tentang disiplin kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- Sebagai kontribusi pemikiran tentang mekanisme dan prosedur yang dapat ditempuh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

b. Manfaat Akademis

- Sebagai 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

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mengambil tempat penelitian pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Dan pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu 2 bulan, yaitu dari bulan Februari s/d April 2012.

1.7 Sumber Data

Sumber data dan 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 Kesehatan Provinsi 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 tehnik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. **Teknik Obserbasi**

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

2. **Teknik Wawancara**

Merupakan yang utama dalam teknik pengumpulan data juga informasi bagi objek yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk wawancara langsung dengan pegawainya atau 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 objek penelitian seperti absen kehadiran pegawai dan lain-lain.

1.9 Teknik Analisis Data

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