

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Apalagi pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Karena itu, para PNS harus mampu melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya, sehingga diperlukan adanya peraturan disiplin. Ketentuan mengenai disiplin PNS itu diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan keperluan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, Peraturan Pemerintah Nomor 30/1980 itu dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman yang jelas dan tegas dalam menegakkan disiplin.

Peraturan Pemerintah yang sama juga mengatur secara tegas hukuman disiplin atas pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang telah ditetapkan.

Apabila seorang PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih, maka PNS itu dijatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 itu, mengatur bahwa pejabat Pembina Kepegawaian tidak perlu mendelegasikan wewenang kepada pejabat struktural untuk menjatuhkan hukuman. Pasalnya, Peraturan Pemerintah tersebut telah mendelegasikan kepada semua pejabat struktural. Dengan demikian, pejabat yang berwenang wajib menghukum serta menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar disiplin itu.

Sasaran yang ingin dicapai dalam kegiatan ini adalah terwujudnya aparatur yang disiplin dan andal dalam menghadapi tuntutan masyarakat atas pelayanan yang tepat, mudah, transparan dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan administrasi. Sehingga dengan begitu, tingkat pelayanan pada masyarakat secara otomatis akan terpuaskan.

Apabila melihat kinerja yang ditunjukkan para PNS khususnya para pegawai di lingkungan daerah, sudah semestinya disiplin kerja patut dilaksanakan. Akan tetapi pada masa sekarang ini sudah jarang melihat para pegawai memperlihatkan kedisiplinan mereka dalam melakukan tugas, contohnya merbat, tidak mengikuti apel yang sudah disepakati bersama dan masih banyak lagi pelanggaran yang selalu dilakukan oleh pegawai khususnya pegawai daerah.

Kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas, sudah semestinya memperoleh penghargaan dari pimpinan agar para pegawai akan selalu termotivasi dalam melakukan tugas sebagaimana mestinya.

Simamora (2004:514) mengemukakan bahwa Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi pegawai. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Sanksi-sanksi juga harus diberikan agar pegawai sadar akan tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Sanksi seperti dilakukan baris-berbaris bagi mereka yang datang terlambat dalam mengikuti apel, atau mereka yang sengaja datang terlambat agar mereka jera dengan ketidakdisiplinan mereka.

Sesuai hasil survei yang dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo masih banyak para pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Selalu mengulur waktu dalam bekerja dan selalu datang terlambat sehingga tingkat kedisiplinan mereka kurang. Untuk mencegah hal itu terjadi, perlu adanya tindak lanjut dari pihak atasan dalam memberikan penghargaan kepada bawahannya.

Berdasarkan latar belakang, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo?
2. Bagaimanakah pemberian penghargaan pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pemberian penghargaan pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terdapat disiplin pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat:

1. Sebagai bahan masukan bagi kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo, sehingga lebih meningkatkan kedisiplinan kerja.
2. Sebagai bahan masukan bagi Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Untuk menambah wawasan bagi peneliti tentang pentingnya pemberian penghargaan dalam meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai.