BAB I
PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo No 20 Tahun 2007 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo, yang berkedudukan sebagai unsur perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dan dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Selaku kepala Satuan Kerja. Salah satu fungsi dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 2 Keppres Nomor 159 Tahun 2000 menyebutkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Sehingga peran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sangatlah penting dalam melaksanakan manajemen pegawai mengenai pengembangan pegawai, kesejahteraan pegawai, serta menegakkan disipiln pegawai.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur pelengkap tata usaha negara yang diangkat dan digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu negara berdasarkan peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh negara (Pramudita dan Kahar, 2015). Dengan demikian pembinaan disiplin pegawai merupakan aspek yang sangat mendorong timbulnya sistem pembinaan

pegawai dalam melaksanakan disiplin. Atau dengan kata lain bahwa aspek pembinaan pegawai merupakan syarat utama bagi terwujudnya semangat, motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan disiplin. pembinaan disiplin pegawai merupakan usaha untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan dengan maksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu terperinci dan rutin. Pembinaan disiplin kerja terhadap pegawai merupakan proses dorongan terhadap pegawai agar mereka mematuhi peraturan dengan penuh tanggung jawab. Pembinaan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sistem penegakan disiplin yang berlangsung secara terus-menerus dan bersifat dinamis. Pembinaan disiplin kerja berawal dari pembuatan peraturan yang dilandasi oleh tujuan. Selanjutnya, peraturan tersebut disosialisasikan kepada para pegawai, setelah proses sosialisasi selesai, dilakukan upaya pengawasan pelaksanaan peraturan. Hasil pengawasan diperiksa untuk melihat adakah kesesuaian antara peraturan dengan realitas dilapangan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh suatu organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan pegawai mampu meningkatkan kedisiplinan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Karim dan Firdaus (2015:84) bahwa disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur

negara sebab menyangkut pemberian pelayanan keapda publik, yang ironisnya kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah, sehingga perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakkan disiplin.

Realitas dari pelaksanaan kedisiplinan yang baik bagi pegawai antara lain memiliki perilaku yang baik serta memiliki kepuasan pegawai dalam melaksanakan kedisiplinan. Rasa kepuasan pegawai dalam melaksanakan kedisiplinan dan bentuk kedisiplinan pegawai tercermin pada perilaku masing-masing pegawai dalam menjalankan kedisiplinan seperti mampu meningkatkan kedisiplinan.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawai, sehingga diperlukan adanya peraturan disiplin. Ketentuan mengenai disiplin PNS itu diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980tentang 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 tahun 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 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 telah mendelegasikan kepada semua pejabat struktural. Dengan demikian, pejabat yang berwenang wajib menghukum serta menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar disiplin itu.

Selain itu, pada peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin pegawai bagi PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS yaitu terdiri atas: hukuman disiplin ringan, terdiri atas : teguran lisan yaitu teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama lima hari kerja, teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama enam hari sampai dengan sepuluh hari kerja dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama sebelas sampai dengan lima belas hari kerja.

Hukum disiplin sedang, terdiri atas: penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama enam belas sampai dengan dua puluh hari kerja, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama

dua puluh satu sampai dengan dua puluh lima hari kerja dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama dua puluh enam sampai dengan tiga puluh hari kerja. Dan Hukuman disiplin berat yaitu : penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama tiga puluh satu sampai dengan tiga puluh lima hari kerja.

Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembinaan kepegawaian daerah. Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo mempunyai tugas pokok membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil. Sehingga dalam kaitannya dengan displin, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan perlu melakukan penegakkan disiplin terhadap pegawai yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar ketentuan atau kebijakan yang telah disepakati. Penegakkan disiplin pegawai dilakukan agar para pegawai tidak menyelahgunakan wewenangnya baik untuk kepentingan diri sendiri maupun kepentingan kelompok tertentu yang dapat merugikan orang lain bahkan negara karena sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, agar dapat menjadi teladan bagi masyarakat umum.

Pada tahun 2014 Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Gorontalo mulai menerapkan sistem elektronik kepegawaian, dalam bentuk e-kinerja, e-berkala

dan e-absensi yang merupakan program dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. e-absensi, adalah aplikasi untuk mengelola kehadiran pegawai dalam rangka menegakkan disiplin PNS secara menyeluruh.Bupati berharap penerapan sistem ini akan menjadikan PNS sebagai aparatur profesional, disiplin dan mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensinya (Antara Gorontalo:2014).

Sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, pimpinan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo membuat beberapa aturan/kebijakan dan norma yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai agar tercipta kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa kebijakan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu apel pagi setiap pukul 07.45 hari senin hingga hari jum'at, jadwal absensi yang ketat dengan menggunakan finger print dan diharapkan pegawai tidakmenyepelekan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabilapegawai melanggar semua kebijakan yang sudah ditetapkan makaakan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai yang melanggar. Seperti terlambat masuk para pegawai akan diberi sanksi dengan pemotongan tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Berdasarkan Hasil observasi peneliti hari senin tanggal 31 oktober 2016yang dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo ada beberapa pegawai yang kurang Disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Selalu datang terlambat sehingga tingkat kedisiplinan mereka kurang. Untuk mencegah hal itu terjadi, perlu adanya tindak lanjut dari pihak pimpinan dalam memberikan sanksi, agar pegawai sadar akan

tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepada dirinya. Sanksi seperti pemotongan tambahan penghasilan pegawai bagi mereka yang datang terlambat dalam mengikuti apel, atau mereka yang sengaja datang terlambat agar mereka jera dengan ketidakdisiplinan mereka.

Berdasarkan Konteks Penelitian, peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pembinaan Kedisiplinan PegawaiDiBadan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo".**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan Konteks Penelitian diatas maka fokus penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bentuk-Bentuk Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.
2. Prosedur-Prosedur Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.
3. Dimensi-Dimensi Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.
4. Kendala-Kendala Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bentuk-Bentuk Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.

2. Untuk mengetahui Prosedur-Prosedur Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Dimensi-Dimensi Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.
4. Untuk mengetahui Kendala-Kendala Pembinaan Kedisiplinan Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo, Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai.
2. Kepada Pegawai, dapat menjadi informasi untuk lebih meningkatkan Kedisiplinan.
3. Kepada peneliti lain, dapat menjadi motivasi serta inspirator khususnya para pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang taat pada peraturan.