

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Organisasi sebagai suatu kesatuan yang dinamis merupakan alat untuk mencapai tujuan pokok. Pencapaian tujuan dalam suatu program tidak saja tergantung dari pada konsep dan program-program kerja yang tersusun secara baik saja, tetapi juga sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu pegawai-pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program kerja tersebut, dimana para pegawai tersebut mempunyai kemampuan dan kemauan melaksanakan pekerjaannya.

Tanpa adanya pegawai yang mempunyai kemampuan dan keinginan, maka pencapaian tujuan tidak akan berhasil.

Menurut Musanef dalam buku Manajemen Kepegawaian menyatakan bahwa berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung pada unsur manusia yang memimpin dalam melaksanakan tugas serta kegiatan-kegiatan dalam usaha yang bersangkutan, sehingga dituntut adanya kegiatan-kegiatan yang dilakukan, setiap pemimpin organisasi seyogyanya menitikberatkan perhatian pada usahanya agar tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti mampu, cakap, dan mau melaksanakan tugas-tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan peraturan-peraturan pegawai atau disiplin kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor, diantaranya yang mempengaruhi adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan ini mempunyai tugas yang salah satunya motivasi bawahan. Motivasi mempunyai fungsi sebagai alat menggerakkan seseorang agar bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari atau rutin dapat diciptakan atau dipertahankan. Jika ditinjau dari sudut hubungan antara manusia, motivasi sebagai pembangkit motif karyawan, menggugah daya gerak mereka bekerja lebih giat, tekun dan rajin. Jadi dalam memotivasi pada karyawan atau bawahan, maka dituntut menggunakan kata-kata yang positif dan bersifat membangun dan mengandung kebijaksanaan serta menimbulkan sikap yang optimis bukan kata-kata negatif yang menjatuhkan

mental bawahan. Oleh karena itu pimpinan itu harus benar-benar dan berhati-hati dalam memberikan tugas kepada bawahan, berkaitan dengan hal tersebut, Sardiman AM mengemukakan beberapa fungsi dari pada motivasi yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
2. Menentukan arah atau perbuatan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat diatas maka motivasi itu disamping sebagai penggerak juga sebagai kompos dan filter dalam melaksanakan pekerjaan serta mendorong seseorang untuk tetap berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

PNS berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada sepenuhnya dibawah pimpinan pemerintah. Dalam rangka merealisasikan kedudukan dan peranannya sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, dituntut adanya kedisiplinan PNS. Landasan hukum disiplin PNS dan kebijakan pelaksanaannya telah digariskan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 yang dengan jelas mengatur kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS yang melakukan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan.

Terkait dengan pembentukan kedisiplinan PNS pada suatu instansi/dinas/badan pemerintahan tertentu, seseorang atasan memiliki posisi dan peranan strategis dalam upaya membentuk kedisiplinan PNS di instansi/dinas/badan pemerintahan yang dipimpinnya. Sebab berdasarkan definisi di atas, kedisiplinan PNS merupakan perilaku PNS yang terbentuk dari hasil latihan untuk selalu mematuhi aturan tata tertib yang telah ditentukan, dalam hal ini adalah kewajiban yang harus dilakukan dan larangan harus dihindari oleh setiap PNS sebagaimana diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Pokok-Pokok Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu, dalam upaya pembentukan kedisiplinan PNS pada suatu instansi/dinas/badan pemerintahan tertentu, seorang atasan harus menjalin komunikasi dengan bawasanya, karena komunikasi merupakan sarana yang sangat vital dalam konteks pembentukan kedisiplinan PNS.

Melalui proses komunikasi seseorang dapat mengetahui pikiran dan perasaan pada orang lain dan lebih jauh lagi seseorang dapat mengupayakan perubahan-perubahan pada tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi merupakan aktivitas dan sarana yang penting dalam kehidupan manusia, tak ada seorang pun yang dapat melepaskan diri dari proses ini, baik sebagai individu maupun makhluk sosial. Melalui proses komunikasi seseorang dapat mengetahui pikiran dan perasaan orang lain, sekaligus dapat menyampaikan pikiran-pikiran dan perasaan pada orang lain dan lebih jauh lagi seseorang dapat mengupayakan perubahan-perubahan pada tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran kehadiran kerja pegawai masih kurang disiplin seperti halnya absensi kehadiran yang seharusnya hari kerja yang berlaku adalah 5 hari kerja yaitu dari hari senin sampai dengan jum'at dan jam kerja yang berlaku adalah mulai pukul 07.30 wib hingga pukul 15.30 wib, dikurangi waktu istirahat 1 jam yaitu dari pukul 12.00 wib sampai dengan pukul 13.00 wib pegawai berkewajiban untuk kembali ke kantor dan sebelum pulang kerumah pegawai diwajibkan untuk mengisi kembali absen kehadiran pada jam 15.30 wib setelah absen kehadiran diisi kembali oleh semua pegawai lalu absen tersebut diserahkan kepada pimpinan untuk diperiksa kembali. Keterlambatan pegawai untuk hadir tepat waktu terjadi karena banyaknya pegawai yang tempat tinggalnya di Kota Bandar Lampung.

Badan Kepegawaian dan Diklat merupakan suatu unit atau bagian sekretariat kepegawaian daerah kabupaten pesawaran yang mempunyai tugas memberi pelayanan secaraprima dalam menunjang misi kepegawaian kabupaten pesawaran, sehingga membutuhkan pegawai yang berkualitas serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi kesediaan pegawai entaati tata tertib masih rendah karena masih banyaknya pegawai menganggap remehnya kedisiplinan, mereka mennganggap kedisiplinan itu suatu benda untuk mereka seperti halnya untuk berangkat kerja ke kantor pagi pun mereka merasa malas dan menjadi hal yang sangat berat untuk dilakukan seperti halnya mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin dan senam pagi yang dilaksanakan pada hari jum'at. Walaupun setiap melaksanakan kegiatan tersebut dilakukan absen

kehadiran oleh pimpinan dan selain kehadiran banyak juga pegawai yang berpakaian tidak sesuai dengan peraturan. Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan satu komponen dimana kepemimpinan sangat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai terhadap ketaatan pegawai mematuhi jam kerja kantor, melaksanakan pekerjaan kantor dan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan.

Adapun masalah dalam rencana penelitian ini adalah ; kedisiplinan PNS merupakan suatu sikap dan perilaku PNS dalam melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Pokok-Pokok Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dapat terbentuk dalam suatu proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama adanya komunikasi antara atasan dan bawahan. Sebagai suatu proses pembentukan sikap dan perilaku dengan waktu relatif panjang dan tidak cukup hanya dalam waktu 1 atau 2 bulan masa pendidikan dan pelatihan (diklat) calon PNS. Terjadinya kesenjangan antara harapan bahwa PNS berkedudukan dan berperan sebagai aparatur Negara, abdi negara dan abdi masyarakat dengan kenyataan banyak PNS yang kurang berdisiplin dalam melaksanakan kedudukan dan peranan tersebut.

Lokasi dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran karena data yang di peroleh dari tempat tersebut sudah memenuhi syarat dalam penelitian, karena data-data yang diteliti tersebut berada di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran. Selain lokasi penelitian ini dapat

mudah terjangkau, penulis juga bekerja sebagai pegawai honorer di lokasi penelitian.

Meningkatkan dan banyaknya masalah pegawai tentang kedisiplinan, maka penulis tertarik untuk melakukan tinjauan langsung ke lokasi penelitian dalam masalah kedisiplinan pegawai. Bagaimana diatur dalam pasal 25 sampai dengan pasal 28.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai?
2. Sejauh manakah program upaya Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran dalam pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan pegawainya untuk disiplin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Dapat mengetahui berapa pentingnya peran motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui proses implementasi dari program upaya pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan pegawai untuk disiplin di Kabupaten Pesawaran yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis.

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan tambahan pengetahuan bagi bidang ilmu sosiologi khususnya dan ilmu social umumnya yang berkaitan dalam usaha meningkatkan dan memperlancar pelaksanaan disiplin kerja pegawai dalam kaitannya dengan motivasi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran.

2. Manfaat Praktis.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran penulis untuk instansi/dinas/badan dalam usaha meningkatkan dan memperlancar pelaksanaan disiplin kerja pegawai dalam keikatannya dengan motivasi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran. Serta dapat bermanfaat bagi penelitian lebih lanjut dan dapat memenuhi salah syarat dalam menempuh ujian Sarjana pada Universitas Lampung jurusan sosiologi pada program Strata I (S1).