

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai adalah sumber daya terpenting dalam manajemen organisasi, baik organisasi swasta atau organisasi publik. Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) lah yang dapat mendayagunakan sumber-sumber daya organisasi lainnya secara produktif, tanpa SDM sumber-sumber daya lain itu tidak akan beranjak dari statusnya yaitu dari sekedar potensi. Pada saat yang sama kinerja SDM sendiri harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar mampu berkontribusi sesuai dengan kedudukan dan peran masing-masing dalam organisasi. (Daryanto, 2013:182)

Pegawai negeri memainkan peran penting sebagai penggerak roda birokrasi pemerintahan. Pemahaman tentang makna pegawai negeri, jenis dan kedudukan menjadi sangat penting sebagai dasar untuk memahami aspek-aspek lain dalam manajemen kepegawaian negara di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan secara politis akan berganti, tetapi roda birokrasi pemerintahan yang digerakan oleh para pegawai negeri profesional, kompeten dan bertanggung jawab harus tetap berputar pada porosnya dengan fokus pada satu-satunya kepentingan, yaitu kepentingan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam saja akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur vital bagi organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian negara pada dasarnya mencakup tiga bidang utama, yaitu manajemen pendayagunaan pegawai, manajemen peningkatan kompetensi pegawai, dan manajemen lingkungan kerja pegawai. Ketiga bidang utama ini tampak terpisah sekalipun sebenarnya saling berkaitan. Manajemen pendayagunaan pegawai menyangkut pelaksanaan tugas pengurusan aspek administrasi kepegawaian. Manajemen peningkatan kompetensi pegawai berfokus pada proses formal dan informal peningkatan kompetensi yang dapat berupa pelatihan, pengembangan, dan/atau kegiatan pembiasaan belajar. Akhirnya manajemen lingkungan kerja pegawai menyangkut upaya penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk berkinerja produktif dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin. (Daryanto, 2013:182)

Selain manajemen kepegawaian, masalah kedisiplinan juga sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Bagaimana mungkin seorang PNS akan naik pangkat atau memegang suatu jabatan tertentu di lingkungannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan

yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. (Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010)

Disiplin pada hakekatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 telah di atur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh di langgar oleh setiap PNS. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi PNS adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka karena kedisiplinan merupakan kunci atau prasyarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan organisasi.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. (PP 53 Tahun 2010)

Penegakan peraturan ini berlaku di seluruh Indonesia, tidak terkecuali di Kabupaten Lampung Selatan. Pelaksanaan disiplin PNS di Kabupaten Lampung Selatan telah dilaksanakan sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Hal ini dapat dilihat dengan adanya hukuman yang diberikan pada PNS pada tahun 2013 dimana terdapat 1 (satu) orang menerima hukuman disiplin kategori sedang, dengan hukuman penurunan pangkat, 6 (enam) orang dengan kategori berat, menerima hukuman penurunan pangkat, dan 2 (dua) orang kategori tingkat berat, menerima hukuman pemberhentian. Pemberhentian ini sudah

melalui evaluasi atau penilaian tim pengawasan gabungan BKD (Badan Kepegawaian Daerah) dengan GDN (Gerakan Displin Nasional) serta bertahap sesuai dengan SK Bupati. (<http://www.lampungselatankab.go.id> diakses pada 6 September 2014)

Pegawai yang tidak disiplin atau melanggar PP 53 tahun 2010 khususnya di Kabupaten Lampung Selatan tentunya akan diberikan hukuman, pegawai yang disiplin dan mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam PP 53 tahun 2010 akan diberikan penghargaan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Bupati (Perbup) Lampung Selatan Nomor: 05 tahun 2013 tentang tata cara pemberian penghargaan kepada PNS dan tenaga harian lepas sukarela (THLS) dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Pemberian Penghargaan dilakukan setiap bulan kepada 4 orang PNS dan 2 orang THLS. Bentuk penghargaan ini berupa piagam penghargaan dan tambahan penghasilan berupa uang pembinaan, setiap orang mendapat @ Rp 2.000.000,. Dana ini dianggarkan didalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Lampung Selatan. Sejak tahun dikeluarkannya Perbup ini sudah 96 pegawai yang mendapatkan penghargaan ini.

Penjaminan terlaksananya tugas-tugas sesuai dengan apa yang direncanakan oleh organisasi tersebut, kesiapan seluruh pegawai baik itu kemampuan maupun kemauan yang tinggi sangat diharapkan didalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi serta menuntut adanya kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai karena tanpa kedisiplinan akan timbul berbagai macam permasalahan yang mengancam terealisasinya tujuan yang hendak dicapai. PNS harus sadar dan

menganggap sikap disiplin kerja tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawabnya. Hal tersebut berlaku pula bagi seluruh pegawai yang ada di kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPP dan KB) Kabupaten Lampung Selatan.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana yang disebut dengan BPP dan KB Kabupaten Lampung Selatan, dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Selatan dipimpin oleh seorang Kepala Badan, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Lampung Selatan didasarkan pada Perda Kabupaten Lampung Selatan adalah membantu tugas Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh Perangkat Daerah. Pegawai BPP dan KB di Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 36 pegawai, dimana 28 PNS dan 8 pegawai honorer.

Dalam setiap instansi atau organisasi pasti masih ada saja pegawai yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan bahkan belum memahami peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman kerja atau panutan. Berdasarkan observasi yang pernah penulis lakukan pada tanggal 3 November 2014, masih ada pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu

(terlambat), pegawai yang tidak menaati peraturan dalam berpakaian, pegawai yang keluar kantor tanpa izin pimpinannya yang tidak ada kaitannya dengan tugas kantor, dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien. Berikut ini penulis lampirkan daftar kehadiran pegawai BPP dan KB:

**Tabel 1. Jumlah Kehadiran Pegawai Tiga Bulan Terakhir Tahun 2014**

BULAN	KETERANGAN		
	IZIN	SAKIT	TANPA KETERANGAN
AGUSTUS	1	6	20
SEPTEMBER	-	-	20
OKTOBER	1	1	20

*Sumber: BPP dan KB 2014*

Berdasarkan tabel daftar kehadiran di atas, pada bulan Agustus terdapat 1 pegawai yang tidak masuk karena izin, 4 pegawai yang tidak masuk karena sakit, dan 1 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan selama 20 hari kerja. Pada bulan September terdapat 1 orang pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan selama 20 hari kerja. Pada bulan Oktober terdapat 1 pegawai yang tidak masuk karena izin, 1 orang pegawai yang tidak masuk karena sakit dan 1 orang pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan selama 20 hari kerja.

Pada tahun 2011 terdapat 2 orang pegawai BPP dan KB yang melakukan pelanggaran disiplin, sehingga menerima hukuman tingkat berat yaitu penurunan pangkat setingkat dibawahnya. Pada tahun 2013 terdapat 1 orang PNS yang diberikan hukuman yang sama, yaitu penurunan pangkat setingkat dibawahnya. Pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan tersebut menerima hukuman disiplin tingkat berat. Hal ini berdasarkan pada laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan

oleh Tim Pemeriksa Kabupaten Lampung Selatan Nomor: 700/20/IV.01/LHPK/2013 tanggal 20 Agustus 2013. Pada tahun 2014 terdapat 1 orang PNS yang melanggar aturan disiplin sehingga diberikan hukuman tingkat berat yaitu pemberhentian sebagai PNS.

Dari permasalahan di atas tersebut, penulis tertarik untuk membahasnya dalam penulisan skripsi dengan judul : **Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BPP dan KB Kabupaten Lampung Selatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin Pegawai Negeri Sipil di BPP dan KB Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan PP 53 Tahun 2010?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil di BPP dan KB Lampung Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam mengadakan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 53 Tahun 2010 di BPP dan KB Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil di BPP dan KB Kabupaten Lampung Selatan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dalam penelitian ini antara lain:

##### 1. Kegunaan Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi Ilmu Administrasi Negara tentang penelitian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, dan sebagai salah satu bahan acuan atau referensi penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ide para peneliti dalam melakukan penelitian dengan tema atau masalah serupa.

##### 2. Kegunaan Praktis.

Sebagai pengetahuan dan masukan untuk bahan pertimbangan instansi dan pegawai di BPP dan KB Kabupaten Lampung Selatan tentang pentingnya disiplin PNS berdasarkan PP 53/2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.