

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah melancarkan kegiatan, pelayanan publik, dan memberikan lapangan kerja. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud salah satunya adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan,

diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, mengingat bahwa instansi pemerintah berhubungan dengan pelayanan publik. Pegawai merupakan tenaga kerja yang senantiasa dibutuhkan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif.

Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala

inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Pembentukan kecamatan adalah pemberian status pada wilayah tertentu sebagai kecamatan di kabupaten/kota. (PP. 19 tahun 2008)

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dalam peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hartati, 2014:182).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif

dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.” (Hasibuan, 2007:193)

Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan kekompakan dalam suatu organisasi. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai sudah diatur dalam PP No 53 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya pada pasal 3 ayat 9 yang isinya bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara, pasal 3 ayat 11 yang isinya masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja lalu pasal 3 ayat 12 yaitu mencapai sasaran kerja pegawai yang telah di tetapkan, selanjutnya pasal 3 ayat 13 yang berbunyi menjaga dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya

Permasalahan kedisiplinan pegawai di tanah air memang cukup beragam, mulai dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi, datang terlambat, kurang ramahnya pegawai terhadap masyarakat, bahkan ada pegawai yang tidak mengikuti apel. Dalam PP NO 53

tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 ayat 11 menuntut Pegawai untuk masuk kerja dan mentaati peraturan jam kerja dapat di artikan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas.

Pada kenyataannya masih ada pegawai negeri sipil yang tidak mengikuti PP No 53 tahun 2010 ini sebagai contoh yang terjadi pada pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Klaten yang dikutip pada surat kabar timlo.net yang memberitakan Lima pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten (Pemkab) Klaten terjaring dalam operasi penegakan disiplin pegawai negeri sipil (PNS) oleh tim gabungan penertiban PNS pemerintah Provinsi (Pemprov) Jawa Tengah, Kepala Bidang Ketenteraman Masyarakat Satpol PP Pemprov Jateng,

Sukar, mengatakan empat orang PNS dan satu orang honorer PNS diciduk lantaran melakukan aktivitas di tempat umum saat jam kerja. Mereka kedatangan beraktivitas di tempat umum dan tidak membawa surat izin dari kepala dinas terkait. Empat PNS yang terjaring antara lain, pegawai di Puskesmas Wedi, seorang guru, seorang dari Kantor Ketahanan Pangan, seorang pegawai lembaga pemasyarakatan Klaten dan satu orang honorer PNS dari kantor Kemenag Klaten.

(<http://www.timlo.net/baca/68719600076/keluyuran-di-jam-kerja-5-pns-dijaring/> di akses pada tanggal 15 februari 2015 pukul 16.25)

Tidak terkecuali di Kota Bandar Lampung pun terdapat juga penyimpangan kedisiplinan oleh Pegawai Negeri Sipil yang melanggar PP No 53 tahun 2010 pasal 3 ayat 17 yang berbunyi mengikuti peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang yang berarti Pegawai Negeri Sipil diwajibkan mengiktui peraturan kedinasan salah satu contohnya adalah mengikuti apel yang dilaksanakan di setiap instansi pemerintah, namun dalam kenyataannya masih ada saja Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel dapat dilihat pada surat kabar

lampost.co memberitakan Walikota Bandar Lampung Herman HN meminta Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota (Pemkot) Bandar Lampung untuk meningkatkan disiplin.

Hal ini dikarenakan, belakangan ini disiplin PNS Pemkot Bandar Lampung sedikit menurun, dapat terlihat pada setiap apel mingguan yang dilakukan di lingkungan Pemkot setempat. Pada saat melakukan Rapat Koordinasi (Rakor) dengan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemkot Bandar Lampung di Gedung Semergou Wali Kota Bandar Lampung mengatakan setiap apel mingguan banyak pegawai negeri sipil yang tidak mengikuti Apel.

Dijelaskannya pada setiap apel, pihaknya menilai jumlah PNS yang ikut apel semakin lama semakin sedikit. Dengan kejadian ini, lanjut mantan Karo Keuangan Provinsi Lampung menandakan bahwa kepala satuan kerjanya tidak jeli. Menurut Walikota Bandar Lampung apel ini berguna untuk menyampaikan informasi seputar perkembangan Pemkot dan apa saja yang akan dilakukan dimasing-masing satuan kerja. Selanjutnya, Walikota Bandar Lampung meminta Sekda untuk tingkatkan apel, dan menginstruksikan untuk melaporkan PNS yang jarang masuk kerja dan jarang ikut apel Karena akan diberikan sanksi. Walikota Bandar Lampung mengungkapkan, yang jarang masuk kerja adalah pegawai di kecamatan dan kelurahan. Hal ini karena rentan kendalinya jauh dari Pemkot Bandar Lampung.

(<http://lampost.co/berita/bandar-lampung-disiplin-pns-pemkot-menurun> di akses pada tanggal 15 februari 2015 pukul 16.45)

Selain itu terdapat juga pelanggaran disiplin kerja di dinas PU Kabupaten Lampung Selatan yang diberitakan pada Koran harian lampost.co yang berisi Sekretaris Kabupaten (Sekkab) Lampung Selatan Sutono kecewa. Pasalnya, para pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Lamsel tidak disiplin. Padahal, Pemkab setempat sedang gencar-gencarnya menerapkan disiplin kerja pegawai. Hal ini diketahui saat tim Gerakan Disiplin Nasional (GDN) Pemkab Lampung Selatan, yang dipimpin langsung Sekkab Lamsel, melakukan inspeksi mendadak (sidak) di dinas yang mengurus masalah pembangunan di kabupaten yang menjadi Serambi Pulau Sumatera ini, Jumat (29/11), sekitar pukul 09.00.

Menurut Sutono, sidak yang dilakukan tim GDN Pemkab Lampung Selatan mendapati sejumlah ruangan mulai dari ruang kepala seksi (kasi) hingga kepala dinas di instansi tersebut masih dalam keadaan terkunci. Tim GDN hanya melihat beberapa orang staf honorer yang tampak sibuk menjalankan aktivitas di sekretariat dinas tersebut. Lebih lanjut, Sutono mengatakan hasil temuan dalam sidak yang dilakukan itu akan menjadi catatan tim GDN Pemkab Lampung Selatan untuk disampaikan kepada Bupati Lamsel Rycko Menoza sebagai bahan laporan. Sutono menambahkan sidak yang dilakukan tim GDN Pemkab Lampung Selatan bertujuan melihat langsung di lapangan terhadap tingkat kedisiplinan jam kerja para pegawai di masing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD) lingkup Pemkab Lamsel. "Bagaimana mau memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat jika jam segini saja (pukul 09.00, WIB) kantornya masih sepi dan terkunci rapat," ujar dia. Dia mengungkapkan kedisiplinan pegawai sudah tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 53/2010 tentang Disiplin Kerja PNS. Selain untuk menerapkan PP tersebut, peningkatan disiplin kerja bagi para pegawai di lingkup Pemkab Lamsel ini juga merujuk dari imbauan Bupati Lamsel.

(<http://lampost.co/berita/sekkab-kecewa-pns-di-dinas-pu-lamsel-tidak-disiplin> di akses pada tanggal 3 April 2015 pukul 23.52)

Beberapa contoh berita ketidak disiplin Pegawai Negeri Sipil diatas membuktikan bahwa Masih kurangnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang mengakibatkan sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, Pegawai Negeri Sipil bekerja santai,

pulang cepat dan berpergian ketika jam kerja tidak dalam urusan dinas. Aparatur kecamatan yang melaksanakan tugas melayani masyarakat agar dapat berhasil dengan baik ditentukan oleh kualitas dan kuantitas aparaturnya serta kedisiplinan kerja pegawainya. Namun dalam kenyataannya walaupun pemerintah telah berusaha menerapkan disiplin kerja pegawainya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi pelaksanaannya menduga masih ada pegawai yang belum menaati peraturan disiplin pegawai terutama dalam menaati ketentuan jam kerja kantor, berpakaian kurang rapih dan keluar pada jam kerja tidak dalam urusan dinas.

Dari beberapa berita diatas masih terdapat pegawai negeri sipil yang datang tidak tepat waktu, masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja demi kepentingan pribadi, bahkan ada pegawai yang tidak mengikuti apel, kurang saling menjaga kesehatan dan kebersihan lingkungan tempat kerja, penggunaan seragam dinas tidak sesuai yang telah ditentukan, sehingga peneliti tertarik untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil dengan mengambil tempat penelitian pada Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dikarenakan masih ada beberapa kasus ketidakdisiplinan pegawai negeri sipil di Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang “Disiplin Kerja Aparat (PNS) Kecamatan Natar Lampung Selatan tahun 2015”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Disiplin Kerja Aparat Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2015?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Disiplin Kerja Aparat Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2015.”

D. Kegunaan penelitian

Kegunaan dari Penulisan ini adalah :

1) Kegunaan Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu pemerintahan khususnya berkaitan dengan disiplin pegawai.
- Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dan pembaca mengenai Disiplin kerja aparat kecamatan Natar Lampung Selatan.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pemahaman mengenai disiplin kerja aparat kecamatan.