

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai pegawai negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai negara. PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia pegawai negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan.

Sosok PNS yang ideal dalam upaya perjuangan dalam mencapai tujuan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah PNS yang profesional, berbudi pekerti yang luhur, berdaya guna dan berhasil guna. PNS juga diharapkan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai negara, abdi masyarakat dan abdi negara dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan permasalahan yang penting dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini.

Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh

globalisasi. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Pada aspek lain Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara pemerintahan dituntut untuk memiliki kedisiplinan kerja dan kinerja yang optimal.

Menurut Atmosudirdjo (2006: 11):

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Peningkatan kinerja menjadi parameter dalam pencapaian tujuan organisasi di masa mendatang. Permasalahan pokok yang dihadapi pemerintahan daerah dalam pelaksanaan otonomi adalah menyangkut masalah sumber daya manusia (aparatur). Dalam hal ini kemampuan aparat pemerintah daerah relatif masih rendah, yang antara lain disebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan serta biaya yang kurang mendukung untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Uraian di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi satu hal yang sangat penting pada instansi pemerintahan, sebab sumber daya manusia ini tercermin pada PNS sebagai aparat atau administrator pelaksana pemerintahan. Pemberdayaan PNS juga menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan kinerja mereka.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu instansi pemerintah. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan/kegagalan instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas dari instansi tersebut harus dapat

diukur. Pengukuran aktivitas tersebut tidak semata-mata kepada masukan dari program instansi tersebut, tetapi lebih ditentukan kepada keluaran, manfaat, dan dampak dari program instansi pemerintah tersebut bagi kesejahteraan masyarakat.

Agar pelaksanaan pengukuran kinerja dapat berjalan dengan lancar perlu diciptakan strategi dalam melaksanakan pengukuran kinerja. Strategi yang perlu dilaksanakan dalam rangka memperoleh kesuksesan pengukuran kinerja adalah pengukuran yang dilaksanakan hendaknya menggunakan pendekatan struktural dan pelaksanaan pengukuran hendaknya berorientasi pada masyarakat.

Masalah yang melatarbelakangi penelitian ini adalah secara ideal pegawai memiliki kinerja optimal, yang salah satu ukuran umumnya adalah tingkat kehadiran (presensi) pegawai. Pada kenyataannya berdasarkan data prariset pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, maka diketahui bahwa tingkat kehadiran PNS selama tahun 2010, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran PNS Dinas Tata Kota Kota Kabupaten Lampung Utara Tahun 2010

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tidak Hadir	Persentase Ketidakhadiran
Januari	98	9	9.18
Februari	98	11	11.22
Maret	98	8	8.16
April	98	9	9.18
Mei	98	9	9.18
Juni	98	11	11.22
Juli	98	12	12.24
Agustus	98	8	8.16
September	98	10	10.20
Oktober	98	12	12.24
Nopember	98	11	11.22
Desember	98	13	13.27
Rata-rata		10	10.46

Sumber : Dinas Tata Kota Kota Kabupaten Lampung Utara 2011

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa kehadiran pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara selama tahun 2010 tidak mencapai 100%. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember, yaitu mencapai 13 orang (13,27%), sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Maret dan Agustus, yaitu 8 orang (8,16%). Rata-rata ketidakhadiran pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara tahun 2010 mencapai 10,46%.

Selain tingkat kehadiran pegawai, pemenuhan jam kerja pegawai juga kurang optimal, berdasarkan data prariset yang penulis lakukan pada 16 Juni 2011, maka diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang pulang lebih awal (pulang tidak sesuai dengan ketentuan jam pulang). Para pegawai kurang optimal dalam melaksanakan kinerja mereka, seperti membaca koran pada saat jam kerja, mengobrol dengan sesama rekan atau sibuk menggunakan telepon genggam masing-masing.

Pegawai yang disiplin bekerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat kehadiran mereka dalam menaati jadwal datang dan pulang dari kantor untuk melaksanakan tugasnya. Data prariset di atas menunjukkan adanya masalah yaitu kurang optimalnya disiplin kerja PNS. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan program pemerintah, yaitu program Gerakan Disiplin Nasional (GDN) yang mewajibkan kepada semua Pegawai Negeri Sipil untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Apabila permasalahan ketidakdisiplinan pegawai tersebut tidak segera diantisipasi maka dikhawatirkan akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan, sebab keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai yang tinggi.

Selain masalah tingkat kehadiran, data prariset yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja PNS Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara adalah data penyelesaian pengadministrasian surat dan dokumentasi selama periode tahun 2010, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Surat dan Dokumen yang Dapat Diselesaikan pada Dinas Tata Kota Kota Kabupaten Lampung Utara selama Tahun 2010

Bulan	Surat dan Dokumentasi	Penyelesaian			
		Selesai	%	Tidak Selesai	%
Januari	110	98	89.09	12	10.91
Februari	129	110	85.27	19	14.73
Maret	121	100	82.64	21	17.36
April	172	165	95.93	7	4.07
Mei	124	113	91.13	11	8.87
Juni	145	128	88.28	17	11.72
Juli	121	112	92.56	9	7.44
Agustus	223	210	94.17	13	5.83
September	109	92	84.40	17	15.60
Oktober	117	110	94.02	7	5.98
Nopember	101	92	91.09	9	8.91
Desember	108	100	92.59	8	7.41
Rata-rata	132	119	90,10	13	9,90

Sumber : Dinas Tata Kota Kota Kabupaten Lampung Utara 2011

Berdasarkan data pada Tabel 1 maka diketahui bahwa tingkat penyelesaian surat dan dokumen pada Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara belum mencapai target secara maksimal atau tidak mencapai 100%. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2010, tingkat penyelesaian surat dan dokumen rata-rata berjumlah 119 buah (90,10%), sedangkan yang tidak selesai rata-rata berjumlah 13 buah (9,90%). Surat dan dokumen yang seharusnya diselesaikan terdiri dari dokumen

tata ruang, peta dasar dan sebaran bangunan, pedoman dan petunjuk teknis serta ketentuan dalam pembangunan gedung dan pemanfaatan penataan lingkungan.

Data mengenai adanya surat dan dokumen yang tidak terselesaikan selama tahun 2010 menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota Kota Kabupaten Lampung Utara yang belum optimal. Padahal secara ideal, sesuai dengan Keputusan Bupati Lampung Utara Nomor 24 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara, seharusnya pegawai mampu melaksanakan tugas pokoknya yaitu melaksanakan urusan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam hal penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan dan penataan ruang kota.

Fungsi Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara adalah: (a) Perumusan kebijakan teknis, perencanaan, pemanfaatan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang penataan ruang kota; (b) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; (c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati (Keputusan Bupati Lampung Utara Nomor 24 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara)

PNS selaku sumberdaya manusia pada instansi pemerintahan harus dibina semaksimal mungkin dengan peningkatan kedisiplinan kerja mereka, sehingga dengan adanya peningkatan kedisiplinan maka akan dapat membawa dampak positif bagi instansi pemerintahan tersebut dalam mencapai tujuan organisasinya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Adakah Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini merupakan salah satu kajian manajemen pemerintahan, khususnya berkaitan dengan disiplin dan kinerja pegawai.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berkaitan dengan disiplin dan kinerja pegawai Dinas Tata Kota Kabupaten Lampung Utara