

## **I. PENDAHULUAN**

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

Peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai penyelenggara tugas pemerintah dan pembangunan sangat menentukan guna mencapai tujuan suatu pemerintahan. PNS pada suatu instansi pemerintah yang merupakan suatu masyarakat dalam bentuk suatu usaha kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam bidang kenegaraan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka kerjasama yang demikian dilakukan oleh penguasa atau aparatur negara yang terdiri dari pejabat negara dan pegawai negeri untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

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.

Bergulirnya era otonomi daerah di Indonesia membawa perubahan yang signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, yaitu dengan beralihnya sistem sentralisasi menjadi sistem desentralisasi. Perubahan ini berimplikasi pada kewenangan Pemerintah Daerah untuk mengelola dan memberdayakan serta mewujudkan kemandirian daerah. Oleh karena itu, dinas-dinas daerah dibentuk dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, maka urusan-urusan yang diselenggarakan adalah urusan-urusan yang telah menjadi urusan rumah tangga daerah.

Otonomi Daerah yang dalam realisasinya mempunyai hak, wewenang dan kewajiban mengurus rumah tangganya sendiri, tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ditunjang oleh pegawai negeri yang baik sebagai aparatur negara. Pemaknaan otonomi daerah bukan hanya sekedar upaya pengaturan rumah tangga daerah sendiri secara mutlak terpisah dengan daerah lain, namun lebih luas dari itu adalah bagaimana mengembangkan daerah sendiri menggunakan segala potensi yang ada dengan kerjasama dan peran daerah lain dan atau pemerintah pusat.

Sumber daya manusia sebagai salah satu isu strategis otonomi daerah memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dimanis dan aktif. Di dalam pemerintahan, sumber daya manusia ini tercermin pada PNS sebagai pelaksana pemerintahan. Sehingga pemberdayaan PNS juga menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan otonomi daerah. Pengembangan PNS tidak hanya terkait dengan organisasi saja tetapi juga harus sampai kepada pengembangan sebagai individu.

Pengembangan PNS erat kaitannya dengan kesempatan untuk mengaktualisasi diri melalui peningkatan kemampuan intelektual atau skill maupun kemampuan manajerial.

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.

Pentingnya masalah kualitas sumberdaya manusia PNS yang profesional tersebut didasarkan pada tuntutan 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 PNS sebagai penyelenggara pemerintahan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang optimal.

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 disiplin kerja 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 instansi pemerintah. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan/kegagalan instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas dari instansi tersebut harus dapat diukur. Pengukuran aktivitas tersebut tidak hanya pada masukan dari program instansi, tetapi lebih ditentukan kepada keluaran, manfaat, dan dampak dari program instansi pemerintah tersebut bagi kesejahteraan masyarakat.

Upaya agar keluaran, manfaat, dan dampak dari program instansi pemerintah dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat akan dapat dicapai apabila PNS sebagai pelaksana organisasi pemerintahan bekerja dengan penuh disiplin. Pegawai yang disiplin bekerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat kehadiran mereka dalam menaati jadwal datang dan pulang dari kantor untuk melaksanakan tugasnya.

Permasalahan yang melatar belakangi adalah masih kurang optimalnya disiplin kerja pegawai. Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Lampung Utara Tahun 2010, maka diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja organisasi sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Permasalahan-Permasalahan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2010

No	Masalah	Pencapaian (%)	Target (%)
1	Kehadiran pegawai	85	100
2	Penyelesaian program	85	100
3	Penyediaan sarana dan prasarana	80	100

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2011

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara Tahun 2010 terkait dengan pelaksanaan kinerja adalah belum tercapainya target kinerja, yang dilihat dari tingkat kehadiran pegawai hanya 85%, penyelesaian program hanya 85% dan penyediaan sarana dan prasarana hanya 80%. Berbagai permasalahan tersebut dapat berkaitan dengan kurang optimalnya disiplin kerja pegawai.

Kurang optimalnya disiplin kerja PNS 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 disiplin dan kinerja pegawai yang tinggi.

Upaya kongkrit yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan PNS yang memiliki kinerja optimal tersebut adalah dengan memberlakukan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan PNS. Produk hukum terbaru yang mengatur masalah ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Hal ini bermakna bahwa upaya untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal harus didukung oleh disiplin PNS dalam bekerja. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

Badan Kepegawaian daerah merupakan suatu institusi yang memiliki tugas untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah dengan melakukan evaluasi administrasi Pegawai Negeri Sipil, khususnya dalam bidang disiplin kerja. Hal ini selaras dengan fungsi Badan Kepegawai Daerah adalah Kabupaten Lampung Utara yaitu: perumusan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian; pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian; pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian; serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati di bidang kepegawaian.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian mengenai disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara”

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini sebagai salah satu kajian bidang ilmu pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara.

## 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau kontribusi pemikiran kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Utara dalam upaya meningkatkan disiplin kerja para pegawai di masa-masa yang akan datang.