

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Organisasi berdasarkan apapun bentuk serta tujuannya dibuat berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi menjadi acuan serta tolak ukur dalam meninjau keberhasilan sebuah organisasi itu sendiri. Sebagai pelaku dalam perputaran roda produktivitas organisasi, Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dalam pelaksanaan produktivitas organisasi. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang sangat penting yang dimiliki oleh sebuah instansi/perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang hendaknya dimiliki oleh instansi adalah SDM yang menggunakan segenap kemampuannya baik tenaga, kreativitas, dan semangatnya untuk memajukan suatu instansi. Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi/perusahaan merupakan aset (kekayaan) yang sangat berharga, yang harus dipelihara serta dikembangkan, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri.

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, berperadaban modern makmur, adil dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya haruslah menaati semua ketentuan-ketentuan serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, transparan, jujur, adil, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Baru-baru ini Presiden RI

Joko Widodo (Jokowi) telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan tersebut. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura merupakan instansi pemerintah, juga tidak terlepas dari masalah disiplin kerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi bagian dari fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi dan berkualitas jugalah prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawannya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, kesadaran pegawai akan kedisiplinan sangat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Peraturan tersebut sangat diperlukan untuk memberikan penyuluhan dan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi atau organisasi. Disamping itu, instansi sendiri juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami oleh semua pegawai, dan berlaku bagi semua pegawai. Kedisiplinan kerja juga yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat terlaksana dengan baik atau tidak. Melalui disiplin dapat memperlihatkan tingkat kesungguhan

kerja seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, dimana disiplin kerja pegawai bertujuan agar keseluruhan pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan mengerti bahwasanya apabila mereka tidak mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan organisasi/instansi, maka akan ada sanksi untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya.

Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Itulah yang menyebabkan bahwa disiplin kerja para pegawai/karyawan tersebut sangat penting. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan kemutlakan.

Terlebih bagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di daerah-daerah dengan wilayah lingkup yang kecil karena mereka menjadi agen pemerintah yang memiliki fungsi sebagai unit pelayanan langsung kepada masyarakat. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Begitu penting kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sehingga Pemerintah melalui Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara selalu

berupaya agar pegawai dapat selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerja pegawai.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura bertugas dan wewenang Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Walikota di bidang pengelolaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur, Untuk menyelenggarakan tugas, Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai Fungsi: Pengkoordinasian, penyusunan dan penetapan rencana kinerja Badan, Penyiapan Kebijakan Teknis Pengembangan Kepegawaian Daerah sesuai Norma, Standar dan Prosedur yang ditetapkan Pemerintah serta kebutuhan daerah, Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah, Penyampaian Informasi Kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara, Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, Penyusunan analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan Tenaga Pengajar dan Peserta Diklat, Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI), Pelaksanaan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan tugas, Penyusunan laporan pelaksanaan tugas, Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai bidang tugasnya. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan observasi awal pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura di temukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni turunnya

produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi dan adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Disiplin Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura.

1.4 Penggunaan Penelitian

1. Penggunaan Teoritis

Diharapkan dapat memperkaya konsep yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dalam lingkup instansi pemerintahan, khususnya yang terkait dengan disiplin kerja pegawai.

2. Penggunaan Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura agar lebih disiplin dalam bekerja.

- b. Bagi penulis, sebagai dorongan untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah.

- c. Bagi pembaca dan mahasiswa, yaitu sekiranya dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian.