

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, didalam PP No 53 Tahun 2010 ini telah mengatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil. Peraturan disiplin tersebut selain mengatur kewajiban dan larangan bagi setiap pegawai negeri sipil, juga mengatur tata pemeriksaan, tata cara pengajuan dan penyampaian hukuman disiplin serta tata cara pengajuan keberatan apabila pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman kedisiplinan merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Relevansi penegakan disiplin tersebut sangat terkait pula pada penyelenggaraan pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah Walikota dengan dibantu oleh seluruh jajarannya dari mulai Sekretaris Daerah, para Asisten, para kepala SKPD, Para Kepala Badan, para kepala Bagian, para Camat dan Lurah, terdapat salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari proses penyelenggaraan pemerintahan tersebut yang juga memiliki konsekuensi menegakan disiplin kerja pegawai yaitu Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung. Bagian ini secara khusus terikat dengan tugas pokok dan fungsinya membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pimpinan.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan.

Untuk membina pegawai negeri sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Berbicara masalah disiplin berkaitan dengan unsur perilaku, sikap dan tingkah laku seseorang. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai, maka diperlukan arah dan landasan berpikir yang jelas dalam penelitian. Oleh karena itu, penulis mengambil beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli yang dianggap mempunyai relevansi dengan masalah penelitian sesuai dengan yang dikemukakan di bawah ini.

Kata disiplin berasal dari kata "*disipel*" yang berarti pengikut yang sungguh-sungguh dan yakin dengan ketekunan menyebarkan ajaran-ajaran pimpinannya. Disiplin tidak hanya diartikan tunduk kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan atau ketaatan terhadap segala peraturan atau ketentuan yang berlaku atau dapat juga diartikan sebagai kesungguhan dalam bertindak dan berperilaku.

Disiplin adalah sikap perorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

Disiplin timbul sebagai realisasi dari berbagai macam bentuk perjanjian yang menuntut kepatuhan, ketaatan, dan sebagainya. Disiplin juga dapat merupakan tiang utama yang menguatkan suatu instansi, akan tetapi dalam kenyataannya sangat sulit untuk menegakkan disiplin karena menyangkut aspek tingkah laku manusia, akan tetapi disiplin harus tetap ditegakkan dalam suatu instansi. Cara yang paling baik untuk menerapkan disiplin itu adalah dengan menumbuhkan suatu kesadaran dalam diri masing-masing orang.

Persoalan penegakan disiplin pegawai diyakini akan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Jika memerhatikan kinerja pegawai dilingkungan Pemerintahan Kota Bandung, dalam kurun waktu dewasa ini masih terdapat beberapa penyelenggaraan kinerja pegawai yang belum optimal akibat masih lemahnya penegakan disiplin. Pandangan tersebut terutama saat didasarkan terhadap sebuah pandangan teori yang mengungkapkan adanya faktor-faktor penting yang dapat dijadikan pijakan terhadap penilaian kinerja pegawai.

Khusus mengenai pembahasan kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung, kinerja pegawai merupakan bagian dari Kebijakan publik sebagai dimensi utama dari Ilmu Administrasi Publik, kajian tentang kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung masih relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Lingkup yang akan diteliti

adalah mengenai kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis akan mencoba menjelaskan tentang konsep kinerja pegawai yang akan dilaksanakan.

Hasil pengamatan sementara penulis dan dari uraian di atas diperoleh dugaan bahwa penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan masih belum optimal diduga disebabkan kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung masih belum berjalan secara baik, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja dari variabel kinerja pegawai pada penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan khususnya pada lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan mengenali faktor-faktor kinerja pegawai maka dapat dilakukan upaya pengoptimalisasian dimasa yang akan datang. Oleh karena itu penelitian tentang kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung kegiatan-kegiatan pemerintahan Kota Bandung perlu dilakukan.

Pemilihan lokasi penelitian, yaitu di Kota Bandung. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa, kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung pemerintahan masih rendah. Penelitian ini lebih memfokuskan pada kinerja pegawai yang belum optimal dan dapat dilihat dari indikator-indikator berikut :

1. Kualitas kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung masih rendah. Contohnya pada Sub Bagian Rumah Tangga Pimpinan, dalam mengumpulkan dan menganalisa data lingkup administrasi pengendalian belum sesuai prosedur aturan yang berlaku, sehingga menghambat penyelesaian kinerja yang seharusnya dilakukan dalam

3 bulan sekali, kenyataan dilakukan 6 bulan sekali sehingga mengalami keterlambatan dalam penelaahan dan analisisnya.

2. Ketepatan waktu kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung masih rendah. Contohnya dapat dilihat dari ketepatan waktu masuk kerja yang secara aturan dimulai pada pukul 08.00 WIB, ternyata masih ada pegawai yang datang melebihi waktu mulai kerja pegawai.

Tabel 1.1

Laporan Hasil Kerja Pegawai

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Mengumpulkan dan menganalisis data lingkup admistrasi pengendalian	3 bulan sekali	6 bulan sekali	Tidak sesuai dengan yang ditentukan
2	Jam kehadiran pegawai	Masuk tepat pukul 08.00 WIB	Terlambat masuk kerja di atas pukul 08.00 WIB	Terlambat beberapa waktu dari ketentuan

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandung, 2015.

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan penegakan disiplin pegawai yang belum optimal di lingkungan kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung. Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan penulis lakukan dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan merumuskan judul penelitian : **“Analisis Disiplin Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung”**

1.2 Fokus Masalah

1. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga penyelesaian tugasnya tidak tepat waktu yang telah ditentukan.
2. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu ternyata masih ada pegawai yang datang melebihi waktu mulai kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang di atas, maka rumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana Disiplin Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung berdasarkan Kuantitas kerja, Kualitas kinerja dan Ketepatan Waktu?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui Disiplin Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan disiplin kinerja pegawai.

2. Kegunaan Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi dan memberi masukan bagi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

1.6 Kerangka Berpikir

Menurut Asmiarsih (2006:23), “kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya”. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Wursanto (1989:108) menerangkan bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan”. Siagian (1999:305-306) dan Handoko (2000:208-209) mengemukakan dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif

Yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran korektif

sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut dengan tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Pelaksanaan proses pendisiplinan perlu diterapkan secara bertahap. Secara bertahap disini yaitu, pengambilan langkah-langkah yang bersifat pendisiplinan mulai dari yang paling ringan sampai pada yang terberat. Newstrom dalam Asmiarsih (2006:24) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
3. Disiplin Progresif
Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Pengertian disiplin preventif, yang menjadi titik tekan pembahsan adalah tereletak pada penegakan disiplin pribadi yang tinggi. Hal tersebut dapat dimaknai sebagai usaha awal untuk meminimalisir terjadinya kegiatan yang berlebihan terutama dalam proses pengawasan pimpinan terhadap bawahannya. Disiplin preventif pun dapat mengurangi beban kerja atasan dalam proses memimpin anak

buahnya. Sementara dalam pendapat tentang disiplin korektif, hal pokok yang ditetapkankan adalah bagaimana pemberian sanksi itu dapat dilakukan setelah diketahui terjadi pelanggaran, sanksi tersebut dikeluarkan semata-mata untuk mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan serupa dikemudian hari. Pendapat tentang disiplin progresif adalah menjelaskan tentang bagaimana pengulangan hukuman yang dikakukan akibat dari adanya kesalahan berat bagi seseorang. Hal ini dilakukan guna mencegah seseorang tersebut mendapat hukuman berat.

Pemahaman tentang disiplin kerja tersebut berkaitan dengan kemampuan individu pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya bagi peningkatan kinerja pegawai. Setelah menjelaskan disiplin kerja pegawai dari ahli di atas, selanjutnya diuraikan pemahaman tentang kinerja pegawai yang dimulai dengan definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh:

Murphy dan Cleveland dalam Ndraha (2003:113)

“kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan”. Dari penjelasan teori ini semakin jelas bahwa kualitas kinerja adalah sesuatu yang musti menjadi tujuan dalam penapaian atau orientasi kerja pegawai”.

Ndraha (2003:112) mengatakan bahwa

“kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah”. Pengertian hubungan dalam penjelasan teori ini menunjukkan adanya korelasi antara dua system yaitu pemerintahan dan masyarakat terutama dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Dikatakan juga bahwa pelaksanaan pekerjaan itu ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi”. Selanjutnya dimensi untuk mengukur kinerja pegawai menurut Dharma (2005:166) sebagai berikut :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang diambil yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran, dari proses pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan.

Mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolok ukur tingkat kinerja. Tolok ukur tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat mereka bekerja. Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen. Disiplin kerja sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai sebagaimana di jelaskan oleh Moenir (2000:94), yaitu sebagai berikut : ”Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan agar kinerja pegawai dapat berjalan sebagaimana mestinya”.

Berdasarkan pada teori dan konsep yang telah dijelaskan di atas, peneliti membuat model kerangka berpikir penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kerangka Berpikir

