

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009: 1).

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal. Sebagai contoh di Makasar pada tahun 2009, tercatat 48 PNS diantaranya adalah guru telah dijatuhi hukuman 22 diantaranya dijatuhi hukuman berat (Anonim, 2009). Di Semarang pada

operasi penegakan disiplin pegawai negeri sipil (PNS) tahun 2009, dari 13 yang terjaring operasi penegakan disiplin yang dilakukan oleh petugas yang terdiri atas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), Badan Kepegawaian Daerah (BKD), dan Badan Pengawas Daerah (Bawasda) 10 diantaranya adalah guru (Permana, 2009: 1).

Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, “Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku”. Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salahsatunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Namun masih terlihat suasana ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh PNS (Putri, 2007: 1).

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, khususnya guru yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan

pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku (Anonim, 2009: 1).

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Boyolali, menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua pegawai bekerja secara optimal, masih adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja, adanya pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lain sebagainya.

Sebenarnya Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam pelayanan publik, pelayanan publik dilakukan dalam upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelayanan publik aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah karena masyarakat telah memberikan dananya dalam bentuk pembayaran pajak, retribusi, dan berbagai pungutan lainnya (Mahmudi, 2005: 229)

PNS abdi negara dan abdi masyarakat dalam praktek sehari-hari terkadang kurang memiliki kesadaran bahwa PNS merupakan pelayan publik yang semestinya harus memprioritaskan pelayanan. Beberapa sikap tidak terpuji dari sebagian komunitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya tidak terlepas dari

peran pimpinan organisasi sebagai pembina di lingkungan kerjanya melakukan pembinaan terhadap bawahannya agar mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Pembinaan merupakan tanggung jawab pimpinan agar pegawai yang memiliki potensi, karakteristik, keinginan, harapan, dan cita-cita yang berbeda diarahkan menjadi perilaku organisasional.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi tersebut, kebiasaan organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai dimungkinkan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Suasana lingkungan kerja, kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang sesuai dengan kepribadian pegawai memudahkan pegawai yang bersangkutan beradaptasi, sehingga memungkinkan pegawai tersebut merasa lebih senang dan termotivasi untuk melaksanakan tugas, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih disiplin.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Pemimpin yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan bersikap disiplin berdasarkan kesadaran pegawai tanpa adanya paksaan, namun pimpinan yang otoriter cenderung memaksakan kehendak pada bawahannya, sehingga disiplin bawahan merupakan disiplin yang tidak bersumber dari kesadarannya sendiri.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh Handoko (2003: 361) pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan.

Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Boyolali, merupakan organisasi strategis di bidang kepegawaian di bawah Bupati. BKD terdiri dari 96 pegawai, sebagai organisasi yang menangani kepegawaian, sudah barang tentu harus dapat menjadikan contoh bagi pegawai lainnya, untuk itu setiap pegawai di lingkungan BKD Kabupaten Boyolali, dituntut untuk dapat berlaku disiplin.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dalam penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti mengambil judul: "PERAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH BOYOLALI".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Bagaimana peran kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Bagaimana peran pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali;
2. Menganalisis peran kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali;
3. Menganalisis peran pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh adalah:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Menambah wawasan serta pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia khususnya dibidang personalia;
- b. Sebagai masukan untuk referensi studi pustaka

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali.