

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang besar pengaruhnya bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Saat ini manajemen sumber daya manusia sangat memiliki peran strategis, yaitu sumber daya manusia merupakan suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai, buruh, manajer dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi, lembaga ataupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Seperti yang kita ketahui selama ini bahwa organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material yang sifatnya hanya masalah teknis saja (Hendrayani, 2019).

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan Daerah, menyiapkan

sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara langsung ke masyarakat (Afan, 2015).

Implementasi kebijakan disiplin adalah tahap pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi pengawasai pada suatu instansi yang berlaku. Karena dalam konsepnya disiplin mengandung suatu gagasan hukuman yang berlaku bagi setiap orang yang bekerja pada suatu instansi/organisasi/perusahaan akan diatur dalam peraturan yang diberlakukan.

Dalam lingkup pemerintahan, disiplin pegawai adalah hal yang penting bagi Pegawai Negeri Sipil karena berkaitan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari aparatur pemerintah, PNS harus memainkan peran mereka dengan baik dan memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka harus bersikap disiplin tinggi, memiliki performa kerja yang baik, dan profesional, serta memiliki sikap dan perilaku setia dan taat kepada negara serta menyadari tanggung jawab mereka sebagai pelayan masyarakat. Untuk memastikan tata tertib kerja, perlu ada peraturan yang dapat menjadi dasar hukum dalam menegakkan disiplin pegawai dan membentuk aparatur yang profesional, berkarakter, dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Ketentuan mengenai disiplin PNS sebelumnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan tersebut harus disesuaikan (Kepegawaian, 2021). Oleh karena itu, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil yang memiliki perubahan baik pada bab dan butir. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021, Ada tiga belas perubahan pada Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara, dan perubahan tersebut membuat ketentuan disiplin semakin tegas dan memiliki hukuman disiplin yang lebih berat bagi PNS yang melanggar, dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai bisa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Aparatur yang melaksanakan pembinaan akan mempunyai kinerja yang baik, tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Untuk itulah adanya pembinaan, maksudnya agar pegawai memiliki

kemampuan baik teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental untuk meningkatkan potensi pegawai serta kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Waktu Kerja Pegawai Kantor Camat Gandapura Kabupaten Bireuen

No	Hari	Waktu
1	Senin-Kamis	Pukul 08.00-16.30 WIB
2	Jum'at	Pukul 08.00-16.30 WIB

Sumber: Kantor Camat Gandapura Kabupaten Bireuen (2023)

Untuk mewujudkan pegawai sebagaimana yang dimaksud di atas maka Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Adapun tujuan pembinaan ini untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuan dan bertindak sebagai penggerak pembangunan. Berdasarkan pra observasi penulis, pegawai pada Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, saat ini masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan, hadir tidak tepat waktu, semangat kerja yang menurun yang kemungkinan disebabkan karena jenuh, dan adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja. Selain itu ada juga pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya. Pembinaan pada pegawai yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Dalam pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil tidak bisa dilakukan secara terpisah, tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas. Berikut tenaga pegawai PNS dan PPPK adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tenaga Pengawai di Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen

No	Nama	Gol dan Ruang
1	A. Hamid Harun	II.d
2	Bukhari	II.d
3	Dahlan	II.d
4	Fauzi	II.d
5	Gazali	II.d
6	Idris Sulaiman	II.d
7	Ilyas	II.d
8	M. Jamil	II.d
9	M. Jaril	II.d
10	M. Yusuf Thaher	II.d
11	Manfaluthi	II.c
12	Muhammad	II.c
13	Muhammad Amin	II.d
14	Muhammad Nazaruddin	II.d
15	Muhammad Nur	II.d
16	Mursalin	II.d
17	Muryazi	II.d
18	Muzakkir	II.d
19	Nasruddin	II.d
20	Sabri	II.d
21	Sabri	II.d
22	Saifuddin	II.d
23	Suryadi	II.d
24	Yudi Muhammad Nuh	II.d
25	Zubir Abdurrahman	II.d

Dari tabel di atas, jumlah tenaga PNS dan PPPK yang bekerja di Kantor Camat Gandapura. Seluruh karyawan ini sudah tergolong dalam struktur kerja dari Kantor Kecamatan Gandapura. Dari hasil wawancara dengan staf bidang pemerintahan kecamatan Gandapura mengatakan tingkat kehadiran sudah baik, tapi kalo masalah kesiangan masih ada beberapa, dan ada juga pegawai yang keluar kantor belum pada waktunya. Misalnya terdapat sebagian pegawai yang mencuri-curi waktu tertentu padahal waktu masih menunjukkan jam kerja, mereka beralasan pergi berbelanja ke pasar dan tanpa izin langsung dari atasan, walaupun nanti kembali lagi ke kantor. Selain itu juga, dia menambahkan lagi bahwa sekarang

sudah ada fingerprint harus sudah lebih disiplin lagi. Dan hal ini saya evaluasi setiap sebulan.

Tabel 1.3
Daftar Naga Pegawai yang perlu Pembinaan Disiplin
Pengawai

No	Nama	Kehadiran 74-kebawah			Keterangan
		Januari	Februari	Maret	
1	Junaidi H. Hasan, S.Ag	50%	65%	65%	Cuti
2	Muhammad Husen, S.Pd., M.H	50%	65%	75%	Cuti
3	Samsul Bahri, S.Ap	80%	75%	75%	Sakit
4	Rosnawati	80%	75%	80%	Sakit

Dalam tabel 1.3 ini menunjukkan bahwa ada pegawai di kantor Camat Gandapura Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen, yang mengalami masalah dengan disiplin pegawai yang perlu dilakukan pembinaan. Dalam hal ini pegawai umumnya beralasan cuti untuk melaksanakan umroh dan ada juga yang mengalami sakit parah selama periode bulan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap Pegawai kantor Kecamatan Gandapura. Sebagaimana hasil wawancara dengan salah satu masyarakat (Ibu Nuraini) yang berkunjung ke kantor Camat Gandapura. Masih kurangnya kesadaran tenaga kerja akan pentingnya menerapkan disiplin pegawai merupakan suatu masalah yang dapat menurunkan produktivitas perusahaan atau instansi. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya pegawai tidak hanya dituntut untuk handal dalam bekerja tetapi juga dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disiplin pegawai seorang pegawai dapat dilihat dari seberapa besar tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya dan besarnya semangat kerja yang dimiliki untuk bisa meningkatkan produktivitas instansi. Berdasarkan hasil observasi awal, aparatur pemerintah memiliki citra yang kurang baik dimata masyarakat seperti kualitas pelayanan yang lamban dan

berbelit-belit. Masyarakat menginginkan pelayanan administrasi yang cepat, membutuhkan pelayanan yang transparan, serta ingin mendapatkan pelayanan yang adil dan merata tanpa diskriminatif. Meskipun sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus tentang hak dan kewajiban aparatur serta standar pelayanan yang berlaku, tetapi masih banyaknya keluhan dari masyarakat menunjukkan masih ada berbagai keterbatasan aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan.

Penulis juga melihat adanya indikasi pelanggaran disiplin yang lain, yaitu masih banyak pegawai yang menganggur daripada menyelesaikan pekerjaannya pada saat jam kerja atau bahkan mengerjakan kegiatan yang tidak sesuai dengan tugas pokoknya, seperti bermain tenis meja, berkumpul dan bersenda gurau di warung kopi belakang kantor atau bahkan hanya sibuk menonton tv. Selain itu ada juga pegawai yang lalai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Mengacu pada uraian latar belakang diatas maka diperlukan adanya penelitian lebih lanjut mengenai **“Implementasi Pembinaan Disiplin Pegawai di Kantor Camat Gandapura”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi pembinaan disiplin pegawai di Kantor Camat Gandapura?
2. Bagaimana hambatan-hambatan implementasi dalam pembinaan disiplin pegawai di Kantor Camat Gandapura?

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian tersebut kemudian dijabarkan adalah;

1. Implementasi pembinaan disiplin pegawai di kantor Camat Gandapura.

Difokuskan standar dan sasaran kebijakan, sikap para pelaksana.

2. Hambatan pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai di kantor Camat Gandapura.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Implementasi pembinaan disiplin pegawai di Kantor Camat Gandapura.
2. Hambatan-hambatan implementasi dalam pembinaan disiplin pegawai di Kantor Camat Gandapura.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan baik teoritis maupun pratikal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi untuk aktivitas kajian ilmiah bagi peneliti lain yang relevan.
 - b) Hasil penelitian dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai pelaksanaan fungsi pembinaan disiplin pegawai pada Kantor Camat Gandapura Kabupaten Bireuen.

2. Manfaat Praktis

- a) Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran/sebagai bahan untuk meningkatkan pembinaan pegawai kedepannya.
- b) Diharapkan sebagai salah satu informasi untuk mengetahui pembinaandisiplin pegawai di Kantor Camat Gandapura Kabupaten Bireuen.
- c) Diharapkan bisa menjadi bahan pembanding untuk mereka yang akanmelakukan penelitian.