**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dibentuk berdasarkan Peratuan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat. Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan, meliputi kelautan, pesisir dan pulau-pulau kecil, pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan, perikanan tangkap, perikanan budidaya, serta pengolahan dan pemasaran hasil perikanan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Suatu instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah melancarkan kegiatan, pelayanan publik, dan memberikan lapangan kerja. Tujuan dari instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen mampu mengolah, menggerakan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang – orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata – mata tergantung pada manusia.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perunadang – undangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur pengelola negeri ini memiliki peran yang sangat menentukan dalam upaya memaksimalkan potensi Negara guna mencapai cita – cita nasional.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kedisiplinan dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan pegawai untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pemimpin. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tersebut adalah dengan menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas, melakukan pengawasan yang cukup dan menjalin hubungan yang harmonis.

Disiplin kerja yang diharapkan disini adalah disiplin kerja yang didasarkan pada kesadaran dan rasa tanggung jawab yang besar dari pegawai, bukan disiplin yang disebabkan dari keterpaksaan atau rasa takut pada atasan. Untuk menegakkan disiplin kerja buka merupakan suatu pekerjaan yang mudah, karena diperlukan adanya bimbingan dan pengarahan serta pengawasan yang kontinyu. Jadi seorang pegawai dalam melaksanakan suatu disiplin yang baik sesuai dengan keinginan orang tidaklah mudah, karena tidak jarang ditemui orang yang hanya taat apabila ada pengawasan dari atasan, dan pada saat atasan tidak ada ditempat mereka berperilaku sebaliknya.

Didalam menjalankan pekerjaan, seorang pegawai terlebih dahulu harus mengetahui tujuan yang akan dicapai baik itu tujuan personal maupun dalam suatu organisasi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka seorang pegawai harus memiliki disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang efisiensi kerja. Untuk itulah dalam suatu organisasi pemerintahan harus menegakkan disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun secara umum kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) masih tergolong rendah, hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh oleh para Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut sebenarna pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil (PNS), bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan didalam lembaga / instansi akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para personil pegawai untuk selalu ada dalam ketentuan – ketentuan yang harus dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Ketentuan – ketentuan tersebut diharapkan akan dapat menjadikan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga secara tidak langsung menjadi dorongan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dikatakan disiplin jika memenuhi faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu, tingkat keterlambatan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktifitas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat tindakan indisipliner. Namun pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat belum dapat dikatakan optimal.

Berdasarkan penjajagan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, peneliti melihat beberapa masalah yang menyangkut Disiplin Kerja Aparatur di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, diantaranya sebagai berikut :

1. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi masih kurang, berdasarkan laporan rekapitulasi per periode kehadiran pegawai pada tanggal 1 s/d 28 Februari 2017, terdapat adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja hingga 17 kali dari 19 hari kerja.
2. Penggunaan waktu belum efektif, bedasarkan observasi peneliti melihat bahwa sebagian pegawai masih lebih sering mengobrol dengan pegawai yang lain dari pada mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja berlangsung.

Sejalan dengan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Disiplin Kerja Aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”**

1. **Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan Disiplin Kerja Aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasikan masalahnya antara lain :

1. Bagaimana pelaksanaan Disiplin Kerja Aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?
2. Fakor – faktor apa saja yang dapat menghambat Disiplin Kerja Aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?
3. Usaha – usaha apa yang dilakukan Dinas Kelutan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dalam mengatasi hambatan yang ada pada disiplin kerja?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. Tujuan Penelitian
6. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
7. Untuk menggambarkan faktor – faktor apa saja yang dapat menghambat Disiplin Kerja Aparatur Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
8. Untuk menjelaskan usaha – usaha yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dalam mengatasi hambatan yang ada pada disiplin kerja.
9. Kegunaan Penelitian
10. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pasundan Bandung khususnya mengenai disiplin kerja aparatur di Negeri ini.
11. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi para pemimpin terutama dalam mengatasi disiplin kerja aparatur.
12. **Kerangka Pemikiran**

 Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dan para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut adalah kerangka pemikiran yang peneliti gunakan adalah pengertian dari disiplin kerja.

Pengertian disiplin menurut **Malayu S. P Hasibuan (2010:193)** adalah :

“Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Sedangkan **Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:291)** menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut **Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:292)** secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik – baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja pegawai dapat di nilai melalui beberapa dimensi atau indikator. **Malayu S. P Hasibuan (2010:194)** dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan 4 dimensi yang menjadi tolak ukur dalam menilai disiplin kerja, yaitu :

1. Mematuhi semua peraturan organisasi, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan organisasi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan organisasi kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan organisasi.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tigkat disiplin kerja yang tinggi.
5. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
6. Lokasi

 Lokasi Penelitian berada di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, Wastukencana no 17 Bandung Provinsi Jawa Barat

1. Lamanya Penelitian

 Lamanya waktu penelitian ini direncanakan selama 6 bulan, yakni dimulai dari Bulan Januari 2016 sampai Bulan Juli 2017 dengan rincian kegiatan yaitu Penjajagan pada Bulan Januari 2016, penyusunan usulan penelitian pada Bulan Februari sampai dengan Maret 2017, seminar usulan penelitian pada Bulan April 2017, revisi hasil seminar usulan penelitian pada bulan April 2017 Penelitian lapangan pada Bulan Mei sampai dengan Juni 2017, pengumpulan data dari awal penjajagan sampai dengan bulan Juni 2017, pengolahan data dari awal penjajagan sampai dengan bulan Juni 2017, penulisan laporan hasil penelitian dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni, Ujian hasil Penelitian pada Bulan Juli 2017.