

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah, diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah, diubah kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilakukan dengan adanya pengembangan manajemen sumber daya manusia, seperti perbaikan sistem kerja yang digunakan dalam pemerintahan atau organisasi, perkembangan sumber daya manusia dengan pelatihan dan pengembangan pegawai serta mengadakan alih teknologi tinggi. Disamping itu, untuk mencapai tujuan organisasi perlu diupayakan langkah-langkah yang terencana, sistematis, berkelanjutan, dan terkoordinasi dalam meningkatkan kualitas serta pengabdian pegawai. Pembinaan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pengabdian dan perannya dalam pencapaian tujuan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan

mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Agar kedisiplinan dapat terlaksana dengan baik, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan dari para pegawai, karna tegaknya disiplin kerja dari para pegawai menyebabkan pelaksanaan kinerja lembaga atau organisasi lebih efektif dan efisien, serta mempermudah dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Peraturan disiplin pegawai adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh pegawai, dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan didalam organisasi akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para personil pegawai untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang harus dilakukan oleh pegawai. Ketentuan-ketentuan tersebut diharapkan akan dapat menjadikan pegawai untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga secara tidak langsung menjadi dorongan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin merupakan titik awal dalam mencapai kesuksesan diri sendiri maupun kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam suatu organisasi

dapat bekerja dengan mematuhi serta mentaati peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berlaku di dalam organisasi dengan sukarela tanpa adanya paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati semua peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berlaku dalam organisasi tersebut, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, dan meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawainya.

Berdasarkan peninjauan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, peneliti melihat beberapa masalah yang menyangkut Disiplin Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, yaitu kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi masih kurang, terlihat dari masih beberapa yang terlambat masuk kerja kantor dengan bermacam-macam alasan keterlambatan dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam pulang kerja, serta adanya pegawai yang mangkir di jam kerja, kurangnya pengawasan secara langsung dari pimpinan, sehingga terjadi pegawai yang tidak mentaati peraturan.

Adapun data daftar kehadiran pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang tingkat kedisiplinannya masih rendah diantaranya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

No	Hari/Tanggal	Jam Kerja	Jumlah Pegawai yang datang Terlambat
1	Rabu/02-01-2019	08.00-16.30	14 orang
2	Kamis/03-01-2019	08.00-16.30	17 orang
3	Jumat/04-01-2019	08.00-16.00	27 orang
4	Senin/07-01-2019	08.00-16.30	6 orang
5	Selasa/08-01-2019	08.00-16.30	21 orang

Sumber: Hasil Penelitian, Januari 2018

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas mengenai kurangnya disiplin kerja pegawai dalam mentaati peraturan, dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan yang mengakibatkan masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan mangkir di jam kerja, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan fokus terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pegawai Kota Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Fakor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?

3. Upaya-upaya apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengatasi hambatan yang ada pada disiplin kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pembuatan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat menjadi penghambat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengatasi hambatan yang ada pada disiplin kerja.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.