

Dalam mencapai tujuan pembangunan nasional, aparatur negara memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting karena turut menentukan dalam mencapai tujuan nasional, sehingga diharapkan dapat berhasil dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Untuk dapat menghasilkan pegawai-pegawai yang demikian pemerintah telah membuat undang-undang pokok kepegawaian, yaitu UU RI No.43 tahun 1999. Undang-undang inilah yang selanjutnya merupakan pegangan bagi administrasi kepegawaian di Indonesia. Secara umum tujuan administrasi kepegawaian tersebut adalah:

1. Untuk memiliki jumlah pegawai yang cukup memenuhi syarat sehingga dapat digunakan secara efisien untuk membantu pimpinan dalam menjalankan misi organisasi
2. Untuk membantu setiap pegawai dalam meningkatkan kemampuan umum maupun dalam bidang kejurusan khusus menurut bidang tugasnya masing-masing
3. Untuk menciptakan hubungan kerja yang dapat menimbulkan rangsangan positif kepada para pegawai agar masing-masing dapat memberikan sumbangannya yang positif dalam sistem kerja sama tersebut

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara. Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut, maka diperlukan adanya aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, bersatu padu, bermental

baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, memiliki *self awareness* yang tinggi akan tanggung jawab akan menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Miftah, 2007: 42).

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan untuk memenuhi tuntutan pembangunan nasional dan melayani masyarakat di era saat ini. Pemerintah dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas pekerjaan yang dihadapinya. Kehadiran organisasi birokrasi pemerintahan yang efektif, aparatur negara yang profesional, serta memiliki dedikasi dan integrasi yang tinggi merupakan keniscayaan. Dan untuk mencapai keniscayaan tersebut faktor aparatur negara yang profesional merupakan salah satu kunci utama. Oleh karena itu, hendaknya aparatur negara dapat berperilaku disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah.

Masalah disiplin kerja, khususnya masalah disiplin kerja dikalangan Pegawai Negeri Sipil merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab hal ini akan sangat mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah dan tujuan pembangunan nasional.

Dalam sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang memiliki *self awareness*, cakap dalam kemampuannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seenak hatinya, tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi. Seperti halnya dengan Pegawai Negeri Sipil, yang notabene adalah aparatur pemerintahan.

Dan seorang Pegawai Negeri Sipil sudah sepantasnya dan seharusnya selalu mematuhi peraturan/ketentuan yang ada dalam organisasi. Seperti halnya manusia yang lainnya, Pegawai Negeri Sipil tetaplah manusia biasa makhluk ciptaan Tuhan. Dikalangan masyarakat, sudah menjadi rahasia umum karena ternyata seringkali terjadi penyimpang dan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh oknum-oknum Pegawai Negeri Sipil. Misalnya masuk kerja/masuk kantor terlambat, pulang kantor sebelum waktunya tanpa keterangan yang jelas, mengobrol seenaknya saat jam kantor, meninggalkan pekerjaan sesuka hatinya, tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, keluar dari kantor tanpa ijin, asyik membaca koran dan majalah seenaknya dengan meninggalkan pekerjaan sampai bermain *game* komputer. Bahkan saat jam kerja kantor keluyuran tanpa keperluan yang jelas di luar kantor dengan masih

memakai pakaian dinas. Kesemuanya ini akan menghambat pencapaian tujuan pembangunan nasional dan menimbulkan efek negatif bagi organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai, maka Pegawai Negeri Sipil perlu diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga diharapkan Pegawai Negeri Sipil dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang dari ketentuan/peraturan yang telah dibuat. Untuk tetap dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil agar tidak menyimpang dari ketentuan/peraturan diperlukan adanya suatu tindakan yang nyata dengan menegakkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan, karena berhasil dan tidaknya misi pemerintah tergantung dari aparatur negara itu sendiri. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, Pegawai Negeri Sipil harus bersikap profesional dan disiplin untuk dapat mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Dalam mewujudkan aparatur negara yang profesional, disiplin dan berkualitas pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hal ini diwujudkan dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya mengenai hal-hal yang harus dilakukan (kewajiban) dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan (larangan) bagi Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri

Sipil yang melanggar aturan, upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif dan berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tugas dan kewajibannya guna mencapai tujuan nasional., tanpa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Huhti, A., (2006, Agustus, 31) menyatakan, namun pada kenyataannya dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang tidak lain adalah untuk melayani kepentingan negara dan masyarakat luas khususnya, masih ada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil sudah menjadi sebuah rahasia umum yang tidak bisa ditoleransi lagi. Fenomena pelanggaran disiplin kerja bukanlah hal baru untuk diungkap dan dikritik, berbagai temuan fakta kasus tersebut terjadi di berbagai instansi hampir di seluruh daerah di Jawa Timur.

Selain kurang menjalankan fungsi pemerintahan yang tidak lain adalah untuk melayani kepentingan negara dan masyarakat luas khususnya, Pegawai Negeri Sipil Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan

kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Beberapa indikasi yang menunjukkan tindakan indisipliner antara lain mangkir kerja, penipuan, dan perselingkuhan. Kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil di Sidoarjo sedang mendapat sorotan dari mata masyarakat, karena masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang mangkir kerja, datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan berbagai penyimpangan-penyimpangan yang lainnya. Seperti contoh berikut yaitu pelanggaran disiplin kerja di Sidoarjo:

“Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bolos kerja sebanyak 46 hari selama setahun langsung dipecat. Hal ini setelah Peraturan Presiden (PP) No 53 Tahun 2010 mulai diterapkan pada 2012. Aturan baru itu tergolong ketat, karena berdasarkan PP 30 Tahun 1980 yang mengatur disiplin PNS, jika bolos enam bulan berturut-turut akan dipecat. "Aturan yang baru ini lebih ketat. Sehingga PNS harus lebih disiplin", ujar Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sidoarjo Ali Sarbini, Kamis (22/12/2011). Selama ini ketika disiplin PNS masih mengacu pada PP 30 Tahun 1980, pelanggaran yang dilakukan PNS cukup tinggi. Bahkan selama Tahun 2011, ada sebanyak 28 PNS yang dipecat. Dari jumlah sebanyak itu, lanjut Ali Sarbini, rinciannya sebanyak 16 orang melakukan pelanggaran berat, lima orang pelanggaran sedang dan tujuh orang pelanggaran ringan. "PNS yang diberhentikan tidak hormat tergolong berat", tandasnya. Untuk PNS yang dipecat tidak terhormat tidak mendapatkan pensiun. Namun, bagi PNS yang dipecat secara terhormat dengan masa kerja 20 tahun dan usianya diatas 50 tahun tetap berhak mendapat pensiun. Sedangkan untuk penerapan PP 53 Tahun 2010, selama ini sudah disosialisasikan kepada PNS. Pihaknya berharap agar kedepan pelanggaran yang dilakukan PNS terus menurun. Ketua Komisi A DPRD Sidoarjo Mundzir Dwi Ilmiawan, mengatakan melihat dari jumlah PNS yang dipecat cukup tinggi. Sehingga pihaknya berharap kedepan agar pengawasan dan disiplin PNS ditingkatkan. Dengan penerapan PP disiplin PNS yang baru, lanjut politikus asal PDIP, tidak ada lagi PNS yang melanggar. "Dengan sanksi tegas, diharapkan tidak ada PNS yang melanggar disiplin pegawai", tandas Mundzir". (dikutip dari Abdul Rouf-koran SI, news.okezone.com 2011).

Sebenarnya telah banyak upaya yang dilakukan instansi pemerintahan untuk menyikapi pelanggaran disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil, antara lain dengan menerapkan disiplin yang ketat, memberi *reward* kepada pegawai yang berprestasi serta memberlakukan *punishment* bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi. Namun hingga saat ini upaya-upaya tersebut masih belum membuahkan hasil yang optimal dengan masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang berperilaku sama atau tidak memperlihatkan perubahan. Hal ini ditandai dengan banyaknya kasus dan fenomena perilaku mangkir dari kerjanya, berada di luar kantor pada jam kerja serta pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja lainnya yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil.

Pemahaman disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang di lingkungan organisasi. Namun, kebanyakan Pegawai Negeri Sipil belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Hal itu dapat dimengerti, karena memang masyarakat masih lebih meyakini bahwa pekerjaan akan selesai kalau diawasi atau diperhatikan oleh orang-orang yang berkuasa, selain itu selama ini persepsi yang berkembang didunia pekerjaan adalah budaya disiplin akan tercipta kalau orang-orang yang berkuasa ada dalam lingkungan kerja berada di lingkungan kerja.

Disiplin kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya. Disiplin kerja merupakan perilaku, yang mana jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah hasil interaksi antara faktor kepripadian dan faktor lingkungan (dikutip dari buletin Psikologi dalam Helmi, A., 1996: 38). Hal ini berarti bahwa pembentukan

perilaku disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor dari luar dan dari dalam diri dalam individu itu sendiri.

Penelitian Sri Lestari (2005) tentang disiplin kerja mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dididik dan diciptakan, akan tetapi tingkat kedisiplinan itu sendiri dipengaruhi oleh diri pribadi individu. Dalam hal ini kesadaran diri pegawai merupakan faktor kunci penegakkan disiplin kerja. Hal ini juga sama dengan Yunita Winto dkk (2005) jurnal dengan judul Pengaruh Pemberian Tunjangan dengan Menggunakan Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan dalam penelitiannya yang sama yaitu tentang disiplin kerja yang mengemukakan bahwa sebenarnya kesejahteraan dan kesadaran diri karyawan merupakan kunci keberhasilan penegakkan disiplin kerja karyawan selain kesejahteraan, dengan adanya kesadaran diri (*self awareness*), karyawan akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan, ancaman, dan hukuman hanya dapat mendisiplinkan dalam jangka pendek saja. Dalam jangka panjang kedisiplinan haruslah tumbuh dari dalam diri individu, bukan karena tuntutan lembaga semata-mata.

Menurut Mayer (1996), *self awareness* berarti “waspada baik terhadap suasana hati maupun pikiran kita tentang suasana hati” ketika kita dalam keadaan sadar diri, kita jadi lebih mudah untuk mengontrol emosi. Kita menyadari dan memahami emosi yang terjadi pada diri kita sehingga kita mengetahui batas-batas norma yang perlu dijaga dan berfikir untuk mengelola emosi yang dirasakan agar perilaku kita masih berada di ambang batas tersebut jika dikaitkan dengan perilaku disiplin kerja, dengan adanya *self awareness* maka tidak akan

terdapat kecenderungan perilaku individu yang menyimpang dari aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. (dalam Daniel Goleman, 2007: 54).

Menyikapi fenomena yang timbul tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian, kejadian aktual yang terjadi di masyarakat, terdapat adanya permasalahan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil di Sidoarjo, dimana masih banyak ditemukannya Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kemudian peneliti menemukan fakta yang menarik dan bisa dibilang adalah sesuatu yang lain dari pada fenomena yang terjadi, peneliti bertemu dengan seorang guru Pegawai Negeri Sipil dan berdomisili di Sidoarjo. Jika dilihat dari latar belakangnya seorang guru Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan Pegawai Negeri Sipil aktif di Sidoarjo, dan seorang istri sekaligus ibu dari seorang anak laki-laki yang masih berusia 5 tahun serta mempunyai berbagai aktivitas yang lumayan padat, dan juga sebagai ibu rumah tangga dan anggota aktif PKK, dimana kegiatannya akan menyita banyak waktu, bisa juga akan ada hambatan dan kendala yang ditemukan, dari faktor diri sendiri dan dari luar (lingkungan), meskipun begitu dukungan dari sang suami dan keluarga serta orang-orang terdekat tentu pasti ada.

Hambatan bisa muncul dari dalam seorang guru Pegawai Negeri Sipil tersebut yaitu rasa malas, dan faktor lainnya seperti kendala dari luar (lingkungan) yaitu problematika rumah tangga, tekanan dari atasan yang bisa

berdampak negatif dan melakukan tindakan indisipliner, bisa dengan mudah seorang guru Pegawai Negeri Sipil tersebut bisa saja melakukan pelanggaran disiplin kerja dan mangkir pada saat jam kerja akan tetapi yang terjadi itu tidak dilakukan, justru seorang guru Pegawai Negeri Sipil tersebut meningkatkan disiplin kerja dengan baik sebagaimana seorang aparatur negara yang semestinya, yaitu dengan perilaku mentaati segala peraturan organisasi (korpri) yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga tugas dan fungsi dari Pegawai Negeri Sipil dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan sebuah organisasi/instansi, kejadian tersebut sangat dimungkinkan dengan adanya *self awareness* sebagai abdi negara yang mendasari seorang guru Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang dan fenomena itulah peneliti ingin menggali sedalam mungkin pengalaman dan wawasan informan melalui wawancara dan observasi, sehingga penelitian ini mengambil judul: “Deskripsi Disiplin Kerja Seorang Guru Pegawai Negeri Sipil di Sidoarjo”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah kegiatan disiplin kerja yang dilakukan seorang guru Pegawai Negeri Sipil. Suatu kegiatan yang dilakukan seseorang selalu diawali oleh motif yang mendasari dilakukannya kegiatan tersebut. Penelitian ini berusaha memahami berbagai aspek-aspek *internal/external* kaitannya dalam meningkatkan disiplin kerja yang dilakukan seorang guru Pegawai Negeri Sipil. Pertanyaan yang akan di jawab dalam penelitian ini adalah :

dan peningkatan disiplin PNS. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang dilaksanakan kepada PNS Kota Surakarta. Sumber data ini wawancara dan dokumen. Informan yang ditentukan dengan purposive sampling. Validitas data dilakukan dengan triangulasi data. Teknik analisi data menggunakan model analisis interaktif. Hasil penelitian adalah peningkatan disiplin PNS Kota Surakarta dilakukan upaya pembinaan yaitu pembinaan disiplin preventif dan korektif. Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh PNS Kota Surakarta dengan cara mensosialisasikan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Surat Edaran Walikota mengenai penerapan pembinaan disiplin PNS yang isinya mengenai aturan jam kerja, pemakaian seragam dinas, pelaksanaan apel dan presensi kehadiran. Pembinaan disiplin korektif dilakukan pada PNS yang melanggar disiplin dengan cara menjatuhkan hukuman disiplin. Hukuman disiplin dikategorikan menjadi tiga, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Pembinaan disiplin terhadap PNS secara umum memberikan dampak yang cukup baik, tetapi masih perlu ditegaskan dalam aturan jam kerja, karena masih ada sebagian PNS yang tidak mematuhi aturan jam kerja, sedangkan pembinaan korektif yang selama ini dilakukan memberikan dampak yang positif bagi PNS yang dijatuhkan hukuman, karena setelah dijatuhkan hukuman, kinerja PNS tersebut menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.

penelitian kali ini adalah metode kualitatif, perbedaan subjek yang dituju dan tempat penggalan data. Pada penelitian ini subjek yang dituju adalah seorang guru Pegawai Negeri Sipil di Sidoarjo, dan beberapa subjek lainnya yang terdiri dari pimpinan (kepala sekolah), rekan kerja, dan keluarga, sedangkan tempat untuk penggalan data berada di dalam lingkup tempat kerja dan tempat tinggal Pegawai Negeri Sipil tersebut. Jadi judul penelitian “Deskripsi Disiplin Kerja Seorang Guru di Sidoarjo” dapat dikatakan sebagai kajian yang belum pernah dikaji. Sehingga studi dalam skripsi ini bukan merupakan duplikasi atau replikasi dari penelitian terdahulu. Artinya masalah dalam penelitian ini adalah benar-benar baru dan asli bukan plagiasi.

