

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Organisasi berdasarkan apapun bentuk serta tujuannya dibuat berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi menjadi acuan serta tolak ukur dalam meninjau keberhasilan sebuah organisasi itu sendiri. Sebagai pelaku dalam perputaran roda produktivitas organisasi, Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dalam pelaksanaan produktivitas organisasi. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang sangat penting yang dimiliki oleh sebuah instansi/perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang hendaknya dimiliki oleh instansi adalah SDM yang menggunakan segenap kemampuannya baik tenaga, kreativitas, dan semangatnya untuk memajukan suatu instansi. Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi/perusahaan merupakan aset (kekayaan) yang sangat berharga, yang harus dipelihara serta dikembangkan, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri.

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan

masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, berperadaban modern makmur, adil dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya haruslah menaati semua ketentuan-ketentuan serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, transparan, jujur, adil, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi bagian dari fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi dan berkualitas jugalah prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawannya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, kesadaran pegawai akan kedisiplinan sangat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan tersebut sangat diperlukan untuk memberikan penyuluhan dan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi atau organisasi. Disamping itu, instansi sendiri juga harus mengusahakan agar peraturan

itu bersifat jelas, mudah dipahami oleh semua pegawai, dan berlaku bagi semua pegawai.

Kedisiplinan kerja juga yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat terlaksana dengan baik atau tidak. Melalui disiplin dapat memperlihatkan tingkat kesungguhan kerja seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, dimana disiplin kerja pegawai bertujuan agar keseluruhan pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan mengerti bahwasanya apabila mereka tidak mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan organisasi/instansi, maka akan ada sanksi untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Itulah yang menyebabkan bahwa disiplin kerja para pegawai/karyawan tersebut sangat penting.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan kemutlakan. Terlebih bagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di daerah-daerah dengan wilayah lingkup yang kecil karena mereka menjadi agen pemerintah yang memiliki fungsi sebagai unit pelayanan langsung kepada masyarakat. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang

pegawai itu sendiri. Begitu penting kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sehingga Pemerintah melalui Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai dapat selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerja pegawai.

Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Baru-baru ini Presiden RI Joko Widodo (Jokowi) telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan tersebut.

Pengadilan Negeri Padang menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya antara lain mengenai ketentuan hari, jam kerja pegawai, daftar hadir dan daftar pulang pegawai. Hal tersebut tertuang dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071/KMA/SK/V/2008 pasal 5. Dari hal tersebut dapat diketahui mengenai tingkat kedisiplinan pegawai dalam instansi Pengadilan Negeri Padang Kelas IA, apakah semua pegawai menaati peraturan yang telah disepakati dapat dilihat dalam penerapan disiplin sesuai ketentuan yang telah dibuat tersebut. Imbas dari penerapan ketentuan ini adalah mengetahui kualitas pegawai, jika terdapat

pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut maka Pengadilan Negeri Padang akan menetapkan dan memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada pada Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor:071/KMA/SK/V/2008 pasal 7.

Dalam hal ini Pengadilan Negeri Padang Kelas IA sebagai sebuah lembaga peradilan umum, juga telah memandang karyawan/pegawai sebagai aset dan sumber daya yang penting dalam instansi. Instansi ini juga perlu memberikan perhatian, pengarahan, perlindungan, dan pembinaan kepada pegawainya. Salah satu caranya adalah melalui kedisiplinan. Pengadilan Negeri Padang Kelas IA menuntut disiplin kerja dari pegawainya berdasarkan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Adanya peraturan tersebut bertujuan untuk kelancaran pencapaian tujuan dan peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Padang Kelas IA. Tujuan penulis mengangkat judul ini agar dapat mengetahui lebih jauh mengenai penerapan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Instansi Pengadilan Negeri Padang Kelas IA.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul Tugas Akhir **“PENERAPAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN, ORGANISASI, DAN TATALAKSANA PENGADILAN NEGERI PADANG KELAS IA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penerapan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA?
2. Apa saja permasalahan yang dihadapi oleh Pengadilan Negeri Padang Kelas IA dalam menerapkan pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai?
3. Bagaimana solusi pemecahan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA?

1.3 Tujuan Magang

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penerapan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA.
2. Untuk mengetahui apa saja permasalahan yang dihadapi oleh Pengadilan Negeri Padang Kelas IA dalam menerapkan pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui solusi pemecahan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA.

1.4 Manfaat Magang

Hasil dari kegiatan magang ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat dengan tujuannya untuk memperbaiki dan mengambil langkah-langkah yang lebih luas dan terarah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi Peneliti Magang

Bagi Peneliti kegiatan ini berfungsi untuk menambah, mengembangkan pengetahuan, serta untuk mengetahui lebih jelas mengenai penerapan kedisiplinan kerja di kantor Pengadilan Negeri Padang Kelas IA.

1.5 Metode Magang

Metode magang adalah dengan mengikuti seluruh kegiatan sesuai jam kerja instansi. Dalam magang, penulis akan menyiapkan Tugas Akhir yang berkaitan dengan aktivitas dan permasalahan yang tampak selama penulis magang. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis melakukan Metode Pengumpulan Data sebagai berikut:

1. Studi Literatur

Yaitu melalui teknik pengumpulan data dengan mencari dan mempelajari referensi dari buku-buku, catatan, dan literatur lain yang relevan dengan setiap pertanyaan pada perumusan masalah di atas.

2. Riset Lapangan

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek, diantaranya melalui cara : Observasi, dimana peneliti secara langsung mengamati rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh objek.

3. Wawancara

Melalui proses wawancara yaitu dimana pengumpulan data secara lisan dengan melakukan proses tanya jawab dengan responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan berkaitan dengan objek penelitian.

1.6 Tempat dan Waktu Magang

Pada kegiatan magang ini penulis memilih kantor Pengadilan Negeri Padang Kelas IA yang berlokasi di Jalan Khatib Sulaiman No.80, Ulak Karang Sel.,Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Kegiatan magang ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, yaitu 40 hari kerja. Tempat dan waktu pelaksanaan magang ini sangat berperan dalam membantu penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang di dapat selama mengikuti perkuliahan di kampus dengan mengimplementasikan langsung ketika berada di lapangan.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal magang ini disiapkan dalam beberapa bab, adapun sistematika penulisan proposal magang sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini memuat tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan kegiatan magang, manfaat kegiatan magang, metode penelitian, tempat dan waktu magang, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka dan semua informasi yang terkait, yang menjadi landasan teori dalam melakukan penulisan proposal magang.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari lembaga kegiatan magang yaitu pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA, yang berisikan mengenai sejarah instansi pemerintah, visi dan misi instansi, struktur organisasi, serta kegiatan-kegiatan di dalam instansi.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi, Dan Tatalaksana Pengadilan Negeri Padang Kelas IA.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.