

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakekatnya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh sebab itu bila suatu instansi sudah dapat melaksanakan sebahagian peraturan yang telah ditetapkan, dengan demikian kedisiplinan sudah dapat diterapkan. Sebaliknya untuk menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil-hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, apakah pekerjaan itu dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak, hal ini tergantung dari kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga antara disiplin dan efektivitas kerja dapat terlihat apakah mempunyai hubungan.

Disiplin merupakan perwujudan moral yang tinggi, sedangkan moral yang tinggi merupakan penggerak bagi terlaksananya pekerjaan. Dengan bermodalkan moral yang tinggi ini diharapkan setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai, oleh karena itu dalam usaha meningkatkan disiplin tidak asal dilaksanakan saja. Dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar disiplin, tetapi disiplin harus mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Ec. Alex S. Nitisemito dalam bukunya *Management*

Personalia menyatakan :

Untuk menegakkan disiplin, maka tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja. Tetapi untuk menegakkan disiplin itu perlu keseimbangan, tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan tingkat kesejahteraan terutama adalah besarnya upah yang mereka terima, maka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin.¹

Selain harus dapat menunjang, maka disiplin yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan para pegawai. Tegasnya disiplin menurut A.S Moenir adalah “Ketaatan terhadap aturan-aturan”.²

Sedangkan menurut peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 30 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang dimaksud dengan peraturan disiplin adalah : “Peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi, apabila kewajiban itu tidak ditaati atau larangan itu dilanggar oleh pegawai Negeri Sipil”.³

Selanjutnya Mohammad As’ad dalam bukunya Seri ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri mengemukakan ada tiga hal yang sangat perlu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yaitu :

1. Pekerjaan itu secara tepat dan sempurna dikenali.
2. Tugas-tugas itu harus diperinci secara tepat dan lengkap.

¹ Ec. Alex S, Nitisemito, *Management Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hal 200.

² A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, hal. 200.

³ Presiden R.I . *PP. RI. No. 30 Tahun 1980*, hal. 4