

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu instansi atau pekerjaan, aspek hubungan internal antara bawahan dengan atasan itu sangat perlu, karena jika hal demikian tidak diterapkan maka tidak akan ada bentuk kerja sama terutama dari segi pekerjaan, tetapi hal demikian tidak cukup, karena dalam suatu instansi atau pekerjaan bentuk kedisiplinan juga sangat dibutuhkan, baik itu menyangkut disiplin waktu maupun disiplin dalam pekerjaan.

Disiplin atau *disipliner* adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Tindakan *disipliner* itu menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan *disipliner* yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri pegawai sebagai pribadi. tindakan *disipliner* yang dijalankan secara tidak tepat adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Tindakan disiplin tidak selalu menjadi jawaban awal manajemen terhadap suatu masalah. Normalnya, karena terdapat beberapa cara positif untuk memastikan para pegawai mematuhi kebijakan kantor untuk mencapai tujuan organisasi. kendatipun demikian, para pemimpin harus menjatuhkan tindakan disiplin manakalah kebijakan perusahaan dilanggar.

Kebijakan disiplin memberikan kepada organisasi kesempatan yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasional, tidak hanya terdapat kebutuhan akan kebijakan semacam itu,

tetapi haruslah ada juga suatu proses untuk membantu para pegawai dalam pertimbangan tindakan disiplin. karena tindakan disiplin merupakan interaksi antara manusia, prosesnya kadangkala bias dan emosional, sehingga tindakan semacam itu tidak selalu di benarkan. tindakan disiplin yang tidak dapat di benarkan adalah yang tidak adil bagi pegawai yang terlibat *counterproductive* dan menyebabkan kehilangan status bebas serikat kerja di beberapa kantor.

Oleh karena itu, disiplin tidak hanya negatif, menghasilkan hukuman dan pencegahan. disiplin juga dapat bermakna kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, meskipun bentuk disiplin tidak hanya tergantung pada individu pegawai, namun juga pada tugas dan cara tugas itu diorganisasikan. Tujuan dari disiplin adalah tidak lain dari untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. disiplin yang di berlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia-bawahan.

Tindakan *disipliner* dapat pula membantu para pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang. contoh, seandainya seorang pegawai di disiplinkan karena kegagalan memantau mutu keluarannya dan mutu meningkat setelah disiplin, ini akan berfaedah dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Keith Davis (manajemen sumber daya manusia 1985-366: 129-139) mengemukakan bahwa "*discipline is management action to enforce organization standards*". berdasarkan pendapat keith davis, disiplin dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Keith Davis juga berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan harus benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah *pertama*, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *kedua*, hal untuk di dengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *ketiga*, disiplin itu di pertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Proses tindakan disiplin dilingkungan eksternal mempengaruhi setiap bidang manajemen sumber daya manusia, termasuk kebijakan dan tindakan disipliner. Perubahan yang berlangsung pada lingkungan eksternal, seperti inovasi teknologi, dapat menjadi suatu peraturan baik menjadi tidak tepat, perubahan itu dapat pula mengharuskan dibuatnya peraturan baru. Perubahan lingkungan internal instansi dapat pula mengubah proses disipliner melalui pengembangan organisasional, instansi dapat mengubah kulturnya. perubahan ini dapat mengakibatkan penyelia ini pertama menangani tindakan disipliner secara lebih positif. Kebijakan organisasi dapat pula berdampak terhadap proses tindakan disiplin. Umpamanya, sebuah kebijakan yang memperlakukan para pegawai sebagai orang dewasa akan mempengaruhi proses tindakan disiplin secara signifikan.

Proses tindakan disipliner berhubungan dengan pelanggaran peraturan, peraturan merupakan pedoman khusus bagi perilaku kerja. Ketentuan perilaku mencakup banyak sisi dari perilaku di tempat kerja. ketentuan-ketentuan perilaku dapat di kategorikan menurut perilaku yang berhubungan langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

Kedua tipe perilaku itu sering di gambarkan secara negatif sebagai perilaku terlarang. Begitu juga permasalahan yang ada pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kota, berdasarkan hasil pengamatan di kantor tersebut, masih banyak terdapat pegawai-pegawai yang

kurang disiplin, baik disiplin dalam waktu maupun dalam bentuk pekerjaan, sehingga bentuk kinerja dari pegawai itu sendiri kurang baik, maka dari itu seorang pemimpin harus bisa dapat mengambil suatu kebijakan, karena tindakan seseorang dapat mempengaruhi yang lainnya dalam kelompok kerja. Pengenaan tindakan disiplin yang tepat dapat membantu perkembangan perilaku anggota kelompok.

Sesuai dengan penelitian oleh penulis, dalam mengamati proses kedisiplinan terutama yang berada di ruang lingkup Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, terdapat beberapa hal yang menjadi acuan untuk penulis membuat karya ilmiah terkait dengan kedisiplinan. Ada beberapa hal yang terkait yang pertama adalah proses kedisiplinan dalam hal apel pagi, terhadap pegawai yang berada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, karena hal ini juga mempengaruhi dalam proses pelayanan terhadap masyarakat lebih luas khususnya di Kota Gorontalo. Kemudian yang kedua, adalah kedisiplinan dalam hal kerja inilah faktor krusial yang banyak yang terjadi di kalangan Pegawai Negeri Sipil, olehnya itu menurut penulis, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh pihak pengambil kebijakan dalam hal ini Kepala Dinas harus dapat menegakan sebuah peraturan yang mampu mengikat terhadap pegawai, , sehingganya penulis menyarankan agar di bentuk sebuah peraturan benar-benar tanpa ada sebuah diskriminasi terhadap sekelompok orang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat menyimpulkan suatu judul enelitian **“Disiplin Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat di identifikasikan masalah sebagai berikgawaut;

1. Belum maksimalnya disiplin kerja pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Di Kota Gorontalo,
2. Kurangnya kesadaran dari individu untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan identifikasi masalah yang diatas ini Memberikan penegasan terhadap pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo, agar dapat lebih memaksimalkan kerja agar tercipta pelayanan yang prima terhadap masyarakat itu sendiri yang berada di Kota Gorontalo. Oleh karena itu perpaduan antara kedisiplinan kerja dan kedisipinan waktu sangat berkaitan sehingga untuk mewujudkan terciptanya kedisiplinan di dorong dengan kesadaran individu di dalam memahami arti sebuah pertanggung jawaban.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana disiplin pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kota Gorontalo”? “Dan usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo”?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah,”Untuk memperoleh gambaran dan mendeskripsikan tentang disiplin pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo”.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian:

1.5.1 Manfaat teoritis

Semoga penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pegawai khususnya di perkantoran.

1.5.2 Manfaat Praktis

Untuk memberikan motivasi kepada pegawai, agar pegawai itu dapat menerapkan disiplin pada kantor tersebut.

1.6 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini di peroleh dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari obyek penelitian melalui observasi langsung dan wawancara. sumber data primer ini berupa informasi-informasi yang di dapat dari pegawai yang berada di bagian Tata Usaha seperti Kepala Sub Bagian dan beberapa staf yang berada dibagian tersebut. Yang kemudian informasi tersebut menjadi suatu data utama yang akan di proses dan di analisa berdasarkan masalah pokok yang di bahas dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data yang di peroleh atau di kumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. sumber data sekunder ini di peroleh dari buku literatur yang ada di perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

1.7 Tempat Dan waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kota Gorontalo, JLn Raden Saleh, Kec. Kota Tengah, Di Gorontalo. waktu pelaksana yakni selama 2 Bulan, terhitung mulai meneliti dari tanggal 28 februari 2012 sampai dengan tanggal 30 april 2012.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yakni dilakukan dengan wawancara yang merupakan pengumpulan data serta informasi dari subyek yang diwawancarai, serta dengan observasi yang merupakan penelitian dengan cara pengamatan pada obyek secara langsung.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Yang dimaksud dengan deskriptif kualitatif yaitu, menganalisis hasil observasi yang di padukan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.