

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari semua negara untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam bidang perekonomian, sosial budaya, maupun politik. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan pendidikan yang baik. Salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Agar Dinas Pendidikan dan kebudayaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dibutuhkan kinerja yang tinggi dari seluruh jajaran staf Dinas Pendidikan.

Kinerja tinggi yang diharapkan dari Dinas Pendidikan tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan. Jika hanya para *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan para pelaksana di lapangan justru adalah para bawahan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini dikarenakan kinerja itu pada dasarnya adalah *output* dan bukan *input*. Pihak yang dapat merasakan *output* bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran harus mempunyai kualitas yang baik pula. Jika kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan yang semestinya. Dalam hal ini diasumsikan kinerja Dinas Pendidikan dan Pengajaran dipengaruhi oleh faktor insentif, motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja.

Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Apabila tindakan tersebut sesuai yang diharapkan maka tindakan tersebut akan diulangi lagi apabila berhadapan dengan peristiwa atau hal yang sama. Pengalaman tersebut akan membentuk reaksi spontan terhadap suatu situasi tanpa disadari. Motivasi individual tiap pegawai yang sejalan dengan misi organisasi

akan bermanfaat untuk mengembangkan organisasi sehingga akan berbentuk motivasi kelompok yang sering disebut dengan komitmen.

Menurut Robbins (2005;103) bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sangat sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Hal ini berarti pula bahwa disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai akan mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Hasil observasi lapangan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa kecenderungan konflik komunikasi antara pegawai Fenomena menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami tentang tugas dan tufoksinya sebagai aparatur pemerintah. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai sering lalai dalam disiplin waktu kerja pegawai. Pekerjaan sering terhambat karena beberapa pegawai yang datang terlambat dan cepat pulang. Bahkan pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Pengajaran dari segi motivasi kerjanya masih kurang kondusif dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.

Dengan kurangnya kontrol pimpinan dalam pengendalian disiplin pegawai, hal ini juga memberi pengaruh pada aspek disiplin diri pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas peneliti dapat merumuskan judul sebagai berikut; **“Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Wonosari Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut;

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami tentang tugas dan tugas dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah.
2. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai sering lalai dalam disiplin waktu kerja pegawai.
3. Pekerjaan sering terhambat karena beberapa pegawai yang datang terlambat dan cepat pulang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis membatasi pada masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan konseptual dan landasan teoritis terutama :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Bahwa melalui kegiatan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang perkantoran, khususnya tentang disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Gorontalo.

1.5.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan, manajer, maupun karyawan dalam suatu organisasi agar dapat memberikan suatu perubahan dalam kepemimpinan dan motivasi pegawai dalam sebuah instansi sehingga dapat tercipta komunikasi yang efektif antara semua elemen yang ada dalam suatu organisasi.