

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai. Hasibuan (2008 : 194)

Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja Pemerintah. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan,

prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja (Nitisemito, 2002:199) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas. tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu Pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja Pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Heidrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Sedangkan menurut Davis (2002:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang

berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem-sistem itu sendiri. Menurut Prawirosentono (2003: 27 – 32) kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan karyawan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Supriyono (2010 : 281) mengemukakan bahwa : ” Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu ”.

Pengadilan Tinggi Agama merupakan instansi pemerintah yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, juga tidak lepas dari masalah disiplin pegawai. Kedudukan Pengadilan Tinggi Agama bertugas dan berwenang mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat banding dan juga berwenang mengadili tingkat pertama dan terakhir, sengketa kewenangan mengadili antar pengadilan agama di daerah hukumnya. Arah dan kebijakan pelaksanaan pelayanan hukum di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo adalah untuk

mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan sumber dana yang disediakan dalam rangka mewujudkan pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif dan berkeadilan. Pengadilan Tinggi Agama telah menerapkan kedisiplinan yang cukup baik, pembinaan karir dengan menjadikan penilaian berbasis kinerja dan kedisiplinan sebagai komponen utama dalam pola Pembinaan Sumber daya Manusia yang ada dilingkungan pengadilan Tinggi Agama Gorontalo. Kedisiplinan kerja yang dilaksanakan selalu berdasarkan atas peraturan perundang-undangan diantaranya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi pendahuluan tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meski pengadilan tinggi agama telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi masih ada pegawai yang melanggar seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Penerapan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti dapat mengemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat.
2. Pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
3. Pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos kerja.
4. Pegawai yang sering berada di luar kantor saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di jelaskan diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan yakni seberapa besar pengaruh penerapan disiplin terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh penerapan disiplin terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat :

1.5.1 Manfaat teoritis

1. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia bagi peneliti berikutnya.
2. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama dan variable yang berbeda terutama yang berkaitan dengan penerapan disiplin dan kinerja pegawai.
3. Dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan digunakan untuk membuktikan kesesuaian antara teori yang ada dengan kenyataan dilapangan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Dapat di jadikan sebagai sumber informasi bagi pihak lembaga/instansi dalam usaha meningkatkan disiplin yang baik, agar lebih meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
2. Sebagai referensi tambahan bagi para pegawai agar dapat menilai hasil kinerja yang telah dicapai.