

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konteks kehidupan organisasi atau institusi, penegakan disiplin sangat diperlukan sebagai usaha untuk memacu produktivitas kerja pegawai. Disiplin setiap pegawai merupakan salah satu tugas-tugas organisasi. Semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jika dicermati, usaha untuk menegakkan disiplin pada suatu institusi bukan merupakan masalah kompleks dan memerlukan kemampuan yang maksimal untuk menengakkannya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Penegakan disiplin pada suatu institusi sangat membutuhkan peran pemimpin sebagai penanggung jawab keseluruhan aktivitas pada institusi yang dipimpinya. Dalam hal ini pimpinan harus mampu membentuk karakter dan kepribadian disiplin pegawai, sehingga memiliki tanggung jawab yang tinggi baik terhadap institusinya maupun terhadap masyarakat. Usaha untuk mengoptimalkan pembentukan disiplin dalam diri pegawai bukanlah hal yang mudah, karena diperhadapkan dengan pribadi pegawai yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Untuk itu pimpinan hendaknya dapat menyikapi karakteristik pegawai untuk dioptimalkan agar berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Handoko (2002), disiplin juga dapat diartikan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintah maupun swasta. Tindakan pendisiplinan hendaknya positif bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang berbuat kesalahan. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan didalam suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar pegawai mempunyai disiplin yang tinggi.

Menurut Handoko (2002), bentuk kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dapat dilihat dari akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diembannya. Hal tersebut tercermin dari perilaku pegawai yang datang tepat pada waktunya dan mampu melaksanakan tugas yang baik, agar pegawai pada suatu institusi memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka pimpinan perlu menggunakan pola manajerial yang tepat. Sejalan dengan hal tersebut sanksi yang jelas dan transparan serta memenuhi rasa keadilan juga diperlukan sebagai bentuk keseriusan dalam menegakkan disiplin institusi. Adanya disiplin kerja pegawai yang baik dalam menjalankan aktivitasnya. Diharapkan dapat berimplikasi pada pencapaian tujuan institusi secara maksimal.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dalam melaksanakan suatu organisasi. Tanpa disiplin yang baik, seseorang sulit untuk mencapai hasil yang optimal sesuai yang diharapkan.

Menurut Simamora (2004) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial.

Realita awal yang ditemukan bahwa disiplin pegawai khususnya dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo masih kurang maksimal. Peneliti mengamati bahwa masih adanya masalah kedisiplinan, diantaranya pegawai sering tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Sebagian diantaranya sering datang terlambat serta pulang sebelum waktu yang ditetapkan, yang seharusnya masuk jam 08.00 justru masuk pukul 09.00 dan keluar sebelum pukul 16.00. selain itu, masih adanya pegawai yang sering lalai dan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja. Para pegawai umumnya lebih banyak mempergunakan waktu bersantai, walaupun dikantor telah ditetapkan 10 budaya malu yaitu : 1.) malu datang terlambat, 2.) malu tidak melaksanakan tugas, 3.) malu berbuat tidak senonoh, 4.) malu tidak masuk kantor, 5.) malu menerima gaji dan tidak melaksanakan tugas sesuai dengan program, 6.) malu sering mengirim surat, 7.) malu pulang lebih awal, 8.) malu tidak bekerja sama, 9.) malu tidak bertanggung jawab, 10.) malu datang dan pergi sesuka hati. Namun masih ada juga pegawai yang sering melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin.

Berdasarkan realita yang dikemukakan diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo belum maksimal. Oleh peneliti, realitas tersebut perlu dikaji secara mendalam melalui penelitian yang diformulasikan dengan judul Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai sering lalai dan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja.
2. Sebagian pegawai sering datang terlambat serta pulang sebelum waktu yang ditetapkan.
3. Adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan kajian terhadap teori-teori yang berhubungan dengan organisasi.
- b. Sebagai bahan masukan terhadap teori-teori yang berhubungan dengan organisasi.
- c. Sebagai suatu perbandingan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan masukan terhadap organisasi kerja kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo agar biasa lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- b. Sebagai bahan acuan terhadap organisasi kerja kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo agar biasa lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- c. Sebagai suatu motivasi terhadap organisasi kerja kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo agar biasa lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dikantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo. Waktu penelitian selama 2 bulan. Dimulai pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2013.

1.7 Sumber Data

Sumber data dari informasi ini di peroleh dengan cara sebagai berikut :

1. Sumber data primer, yaitu diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa pegawai dikantor tersebut.
2. Sumber data sekunder, yaitu diperoleh dari kajian pustaka yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi, yaitu dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
2. Wawancara, yaitu dengan cara mewawancarai langsung responden penelitian.
3. Dokumenter, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data atau mengambil gambaran situasi secara langsung dari objek penelitian.

1.9 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan analisis deksriptif kuantitatif yaitu dalam bentuk deksripsi data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, maupun dokumenter dengan mengelompokkan data sesuai dengan fokus penelitian.