

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, peran birokrasi memiliki kedudukan dan fungsi cukup signifikan. Oleh karena itu perubahan peranan birokrasi di tengah masyarakat senantiasa menjadi sangat vital dalam konteks kehidupan organisasi atau institusi pemerintah. Untuk itu penegakan disiplin sangat diperlukan sebagai usaha untuk memacu produktivitas kerja pegawai. Disiplin setiap pegawai merupakan salah satu parameter suksesnya pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jika dicermati, usaha untuk menegakkan disiplin pada suatu institusi bukan merupakan persoalan yang mudah, mengingat disiplin merupakan masalah kompleks dan memerlukan kemampuan yang maksimal untuk menegakkannya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Penegakkan disiplin pada suatu institusi sangat membutuhkan peran pemimpin sebagai penanggung jawab keseluruhan aktivitas pada institusi yang dipimpinnya. 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.

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 waktunya dan mampu melaksanakan tugas dengan 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.

Berdasarkan UU RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian serta Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan pada pasal 1 angka 1 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dan pasal 3 angka 4 pegawai harus menaati segala

ketentuan peraturan perundang-undangan serta angka 11 menyebutkan PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas sebagai unsur pelaksana teknis pemerintah daerah dan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan dekonsentrasi dan desentralisasi dibidang ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, dituntut juga untuk mencapai target/sasaran sesuai visi dan misi organisasi.

Berdasarkan observasi awal di lokasi penelitian, ditemukan bahwa disiplin pegawai khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo masih kurang maksimal. Penulis mengamati bahwa masih adanya masalah mengenai kedisiplinan, di antaranya kurangnya kesadaran dari pegawai dalam menaati aturan disiplin kerja, seperti halnya apel pagi dan apel sore, ketidakhadiran pegawai tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada atasan atau surat sakit dan sebagainya. Kemudian jumlah pegawai yang terlambat pada setiap harinya antara lima sampai delapan orang lebih yang terlambat masuk kerja dan kembali pulang lebih awal sebelum waktunya, padahal berdasarkan surat edaran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur Daerah (BKPAD) Provinsi Gorontalo telah menentukan jam masuk dan jam pulang kerja. senin sampai dengan kamis jam masuk atau apel pagi pukul 07.45 dan jam pulang kerja atau apel sore pukul 16.30 dan untuk hari Jumat perbedaannya hanya pada waktu jam pulang dimana jam pulang kerja pada pukul 16.00 wita.

Bahkan di instansi tersebut masih terdapat beberapa oknum pegawai yang pada jam kerja sudah izin dan keluar kantor dengan berbagai macam urusan,

meskipun instansi telah menetapkan bahwa jam istirahat tepat pukul 12.00 s/d pukul 13.00. Selain itu masih adanya pegawai kurang efisien memanfaatkan waktu untuk bekerja. Hal ini di akibatkan oleh beberapa alasan seperti layout ruangan yang sempit, kurangnya pendingin udara dan kurangnya ketegasan atasan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

Akibatnya apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya belum dapat terpenuhi secara keseluruhan serta realisasi terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai didalamnya tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang diformulasikan dengan judul **“Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai kurang efisien memanfaatkan waktu untuk bekerja.
2. Minimnya kesadaran pegawai dalam menaati aturan disiplin kerja pegawai negeri sipil.
3. Penataan meubelir kantor yang tidak mendukung aktivitas kerja.
4. Kurangnya fasilitas pendingin udara dalam setiap ruangan, sehingga tidak mendukung kenyamanan bekerja.
5. Kurangnya ketegasan atasan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor-faktor apa yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Praktis

- Sebagai bahan informasi terhadap *stakeholder* pemerintah daerah maupun masyarakat tentang disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.
- Sebagai kontribusi pemikiran tentang mekanisme dan prosedur yang dapat ditempuh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

b) Manfaat Akademis

- Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk melatih dan berfikir objektif dalam memecahkan masalah secara ilmiah.
- Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperkaya wawasan dan pengalaman bagi penulis.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan waktu selama 2 bulan yaitu dari bulan Maret-April 2013. Dalam penelitian ini, penulis mengambil suatu objek penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo Jl. Prof. Dr. Jhon Aryo Katili No. 170 Kota Gorontalo.

1.7 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

a) Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh oleh penulis melalui pengamatan langsung (observasi) pada lokasi penelitian dan wawancara dengan sekretaris, serta pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

b) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari arsip yang relevan yaitu beberapa temuan seperti literatur dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti tentang disiplin pegawai.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Teknik ini dilakukan untuk mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang diteliti.

2. Teknik Wawancara

Merupakan alat utama dalam teknik pengumpulan data dan juga informasi bagi objek yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk wawancara langsung dengan pegawainya atau yang dianggap penting dan mampu menjadikan informasi dalam penelitian ini.

3. Teknik Dokumenter/Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan cara memperoleh data melalui dokumen tertulis yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian seperti absensi pegawai dan hasil *printout* finger print.

1.9 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang didapatkan, peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu suatu prosedur *problem solving* yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan objek penelitian (institusi, individu, kelompok) secara aktual-faktual berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan. Setelah itu dikembangkan dengan memberikan interpretasi terhadap fakta-fakta tersebut, melakukan analisis dan mengkorelasikannya, hingga memberikan kesimpulan akhir.

