

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan di Indonesia dewasa ini persaingan dalam dunia perkembangan ekonomi masyarakat dan teknologi cukup ketat dan tidak terjadi pada suatu daerah tertentu saja tetapi telah menyebar keseluruh daerah secara merata. Pembangunan diarahkan kepada terwujudnya masyarakat sejahtera. Di Indonesia sendiri telah banyak perusahaan-perusahaan baik yang kecil, menengah, maupun besar sehingga perusahaan terpaksa bersaing serta ketat untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk lebih menaikkan keunggulan bersaingnya.

. Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi upaya pencapaian tujuan perusahaan. Efektifitas suatu perusahaan dapat dinilai salah satunya dari efektifitas para pegawai didalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Untuk menghasilkan suatu usaha, sepenuhnya menjadi tanggung jawab seluruh elemen perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh

karenaitu manajemen sumber daya manusia dituntut dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol segala hal yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Umumnya disiplin yang sejati terdapat apabila para pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, keberhasilan pelaksanaan kerja tergantung pada kerelaan pegawai untuk melaksanakan semua instruksi dari pimpinan dan mematuhi aturan, dan cara standar kerja yang telah ditentukan. Dalam menegakan disiplin perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain kondisi kerja, perintah serta gaya kepemimpinan dari atasannya. Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja atau pegawai, oleh karena itu motif juga kuat pengaruhnya dalam disiplin kerja.

Berdasarkan pengamatan penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo ditemukan beberapa masalah yang terjadi di lapangan. Berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai permasalahan tersebut yakni, kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja. Keterlambatan masuk kantor ataupun pulang belum

pada waktunya merupakan salah satu masalah yang sering terjadi, selain itu banyak pegawai yang masih melanggar peraturan atau menambah jam istirahat ketika jam istirahat yang sudah selesai. Akibatnya banyak pekerjaan yang tertumpuk dan perlu diselesaikan secepatnya, serta penerapan disiplin pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Dari permasalahan di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan formulasi judul “Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo”

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai sering lalai dan kurang efisien dalam melaksanakan peraturan apel atau misalnya datang tidak tepat waktu atau terlambat
2. Di lihat dari kedisiplinan kerja, masih ada pegawai yang sering keluar pada jam kerja sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dan target tidak maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penulis dapat merumuskan masalah yang terjadi yaitu, bagaimana disiplin kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai tolak ukur tentang disiplin kerja pegawai sehingga bisa berjalan dengan sepenuhnya.
- b. Sebagai bahan masukan untuk Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan HAM Kabupaten Bone Bolango.

1.5.2 Mamfaat Praktis

1. Menjadi wahana pengetahuan terkait dengan penulisan karya tulis yang baik dan benar.
2. Hasil penelitian ini kiranya dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti mengambil lokasi pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan HAM Kabupaten Bone Bolango.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan dari Februari-April 2013

1.7 Sumber Data

Peneliti menetapkan sumber data sebagai bahan masukan demi keakuratan data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dengan melakukan penelitian langsung di lapangan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari kajian-kajian pustaka atau teori-teori dari para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Teknik observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung.
- b. Teknik interview yaitu pengumpulan data dengan cara mewawancarai secara langsung kepada pemimpin dan pegawai di kantor tersebut yang berkaitan dengan masalah-masalah yang di bahas.
- c. Dokumenter yaitu dilakukan dengan cara memperoleh data melalui dokumen tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam penelitian ini secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian. Analisis ini dilakukan secara destruktif, artinya hasil

penelitian berupa observasi, interview dan dokumentasi dideskripsikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.