

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peraturan disiplin bagi pegawai adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai itu sendiri. Disiplin dapat diartikan sebagai perbuatan atau ucapan untuk mentaati kewajiban dan larangan seperti yang telah diatur dalam suatu peraturan disiplin. Oleh karena itu, faktor disiplin memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap berkerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada keterkaitanya dengan pekerjaan, demikian juga pegawai yang mempunyai disiplin akan mentaati disiplin yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah di tetapkan.

Menurut Siswanto (2001: 278) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Disiplin kerja menjadi pusat perhatian setiap pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinan, karena dengan disiplin segala sesuatu yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai secara efektif. Disiplin merupakan unsur penting untuk : (1) peningkatan efektifitas kerja, (2) produktifitas kerja , dan (3) semangat kerja suatu organisasi. Untuk itu seorang pemimpin perlu menciptakan dan menegakkan disiplin kerja dilingkungan organisasi yang dipimpinnya.

Kedudukan manusia dalam hal ini pegawai yaitu orang-orang yang bergabung dalam organisasi adalah sangat penting sebagai pendukung tercapainya tujuan organisasi tempat mereka berkerja. Menyadari hal tersebut hubungan gaya kepemimpinan transformasional sangat mutlak dalam upaya memberikan motivasi serta disiplin kerja terhadap pegawainya, artinya pemimpin menggunakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas pegawai. Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin sangat di tuntut adanya kemampuan untuk dapat menanamkan rasa disiplin terhadap pekerjaan dikalangan para staf. Hal ini sangat tergantung dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat melakukan persepsi sosial yaitu berupa kecakapan dalam melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan para karyawan dalam suatu kelompok.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo sebagai salah satu instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat LPMP bertugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang Pendidikan. Suatu organisasi apapun bentuknya, baik pemerintah maupun swasta, akan membutuhkan pimpinan yang akan membawa organisasi mencapai tujuannya. Pimpinan suatu organisasi sangat dibutuhkan, dengan demikian kepemimpinan

seorang pemimpin di dalam suatu organisasi harus terwujud, sebab kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Menurut Masaong (2011: 178) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan penghargaan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang paling berpengaruh.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang menentukan disiplin kerja pegawainya. Semua kegiatan berjalan atau tidak sebagian besar kegagalan atau keberhasilannya tergantung pada si pimpinan. Jika aspek-aspek tersebut di atas dapat ditetapkan oleh seorang pimpinan dalam tugas kepemimpinannya, maka hal ini adalah menanamkan rasa tanggung jawab bagi para pegawainya, membantu prakarsa dan rasa kerjasama yang tinggi, sehingga mereka benar-benar mempunyai loyalitas yang baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasil observasi awal di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Gorontalo bahwa sebagian pegawai masih sering terlambat datang ke kantor dan pada saat jam istirahat mereka gunakan untuk makan diluar kantor dan langsung pulang ke rumah. Terdapat pula sebagian kecil pegawai hanya menghabiskan waktu untuk bercerita di jam pekerjaan, karaokean, serta meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja. Dalam konteks ini Kepala LPMP belum sepenuhnya mampu

mendorong pegawai agar memiliki sikap disiplin dalam mengaplikasikan tugas-tugasnya.

Fenomena kurang optimalnya Gaya Kepemimpinan Kepala LPMP dalam membina pegawainya mengakibatkan rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini selanjutnya berimplikasi pada rendahnya kualitas kerja. Mencermati kondisi empirik ini maka penulis merasa tergerak dan terpanggil untuk mengadakan suatu penelitian yang diformulasikan dengan judul: “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala LPMP Dengan Disiplin Kerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala LPMP Provinsi Gorontalo?
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
3. Apakah terdapat Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala LPMP dengan Disiplin Kerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala LPMP Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala LPMP dengan Disiplin Kerja Pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada kepala LPMP : memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Kepada Pegawai di LPMP : sebagai bahan informasi untuk mengetahui pentingnya disiplin kerja.
3. Kepada Peneliti : sangat bermanfaat untuk melatih berfikir ilmiah dalam mengkaji masalah-masalah penelitian serta berguna untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.