

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan perusahaan. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi karyawan/pegawai untuk meningkatkan prestasi atau kinerja perusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan suatu organisasi, dapat memacu kesadaran pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga prestasi atau kinerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia.

Faktor sumberdaya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien,

efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia lah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, Pegawai Negeri Sipil termasuk di dalam salah satunya. Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan. Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional. Karenanya, kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional juga bergantung pada Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti, untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kualitas diri yang baik terlebih dahulu. Pegawai Negeri Sipil saat ini sering menjadi sorotan. Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi sosok teladan dalam tugas dan taat terhadap segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, serta melaksanakan tugas dinas dengan penuh tanggung jawab.

Disiplin pegawai merupakan gambaran bagaimana tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggota yang berlakunya peraturan. Disiplin merupakan keadaan yang

menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Fathoni (2006) dalam Tarigan (2010: 1) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sadar dan sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Supriatin (2010) mengatakan faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai

kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Setiap organisasi mempunyai peraturan dan aturan permainan yang telah disepakati bersama, sebab pelanggaran terhadap peraturan yang telah dibuat haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan. Untuk menerapkan peraturan-peraturan tersebut diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila tidak ditaati atau larangan tersebut dilanggar, (Tarigan, 2010: 3)

Sanksi disiplin dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disiplin hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplin sendiri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan yang akan diberikan, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

Untuk menjalankan kedisiplinan pegawai tidak cukup hanya dengan mempertajam pengenaan sanksi atau ancaman saja, tetapi perlu disertai dengan perbaikan tingkat kesejahteraan pegawai. Jadi peran pimpinan dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang dalam.

Selain peran dari pimpinan, untuk menghindari hal tersebut maka setiap orang harus menumbuhkan sikap etos kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya, Etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai yang membangun perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan, (Sutisna, 2013: 2).

Berdasarkan pengamatan pada studi pendahuluan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo peneliti masih menemukan beberapa masalah yaitu masih adanya beberapa karyawan/pegawai yang sering tidak ikut apel pagi dan sore, pemanfaatan waktu kerja yang kurang, dll. Masih kurangnya etos kerja dari beberapa pegawai, hal ini terlihat ada beberapa pegawai yang pada saat jam kerja tetapi mereka tidak bekerja, hal ini cukup mengganggu aktifitas dari BPS sendiri. Sehingga Visi dan Misi BPS pun akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan. Maka berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yakni :

1. Pegawai masih kurang disiplin hal ini dikarenakan masih adanya beberapa karyawan/pegawai yang sering tidak ikut apel pagi dan sore, pemanfaatan waktu kerja yang kurang, dll
2. Masih kurangnya semangat kerja dari beberapa pegawai, hal ini terlihat ada beberapa pegawai yang pada saat jam kerja tetapi mereka tidak bekerja, hal ini cukup mengganggu aktifitas dari BPS sendiri.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana disiplin pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh Gambaran yang jelas tentang disiplin pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang administrasi perkantoran khususnya tentang disiplin dan etos kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangsih pemikiran dan menjadi bahan masukan bagi pimpinan khususnya dalam upaya perbaikan dan peningkatan disiplin dan etos kerja pegawainya.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo, dalam waktu kurang lebih 2 bulan terhitung sejak bulan juni sampai dengan bulan juli 2013.

1.7 Sumber Data

Sumber-sumber data yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sumber data Primer yakni data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui wawancara langsung dengan pegawai atau staf yang ada di instansi tersebut.
2. Sumber data sekunder yakni sumber data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

1.8 Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, maka teknik pengumpulan adalah sebagai berikut :

1. Observasi dengan cara ini peneliti dapat melihat dan mengamati sendiri kemudian mencatat perilaku dan kejadian sesuai dengan keadaan dilokasi penelitian. Aspek yang diamati yaitu aktivitas yang berhubungan dengan pengendalian piutang dagang
2. wawancara yaitu tanya jawab langsung dengan pegawai atau staf di instansi tersebut yang ada kaitannya dengan objek penelitian.
3. Dokumentasi yaitu teknik yang dilakukan untuk memperoleh data melalui dokumen secara tertulis yang ada kaitannya dengan masalah penelitian

1.9 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang diperoleh dan kemudian dikomparatifkan dengan teori-teori yang berhubungan dengan masalah diteliti.