

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa sangat berperan besar dalam kesuksesan organisasi. Banyak organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia salah satu unsur vital bagi suatu organisasi.

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu berakselerasi dengan kemajuan zaman akan tertinggal untuk kemudian tenggelam tertelan zaman. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Untuk mengatur tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi, perlu diciptakan pengaturan administrasi pemerintahan dan organisasi, suatu mekanisme sistematis yang menjamin terwujudnya fungsi-fungsi organisasi, yang lebih baik dan akurat dengan demikian Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu institusi dapat teratur dengan baik demi menggapai visi dan misi organisasi

tersebut. Aparat instansi pemerintah dan kualitas Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam kemajuan tersebut, selain itu aparat (pegawai), instansi sumber daya manusia (MSDM) sebagai penopang atau pendorong peningkatan kualitas institusi menjadi lebih baik.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakintinggi juga produktifitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Kedisiplinan pada hakikatnya pembatasan dari pegawai dengan kata lain disiplin bukan hanya kedisiplinan kerja tetapi pada intinya untuk mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan instutsi atau organisasi itu sendiri.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para Pegawai, diharapkan para Pegawai harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Sebagaimana kutipan pernyataan Mangkunegara (2005:52) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka Pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja Pegawai yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan.

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Viethzal (2004:443) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah minat kerja dan semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Soekarno (2002:131) berpendapat bahwa kinerja adalah gambaran melalui tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu program/ kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Sedangkan menurut Dharma (2004:27) bahwa Kinerja adalah keahlian, pengetahuan dan kepegawaian yang dibawa oleh individu kepada pekerjaannya serta bagaimana individu berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan mereka-kompetensi keprilakuan yang mereka bawa dalam memenuhi tanggung jawab mereka

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Gorontalo merupakan Lembaga Non Kementerian, menyampaikan laporan, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan tanggung jawabnya kepada Presiden, dibawah koordinasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Kegiatan dan layanan produk organisasi yang diberikan pada pemerintahan wilayah Provinsi Gorontalo adalah mendorong Pemda-Pemda untuk menyusun rencana aksi dalam rangka menyelesaikan temuan-temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), maupun permasalahan-permasalahan lain yang mungkin mempengaruhi opini atas LKPD di masa akan datang. Dan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas pelaporan keuangan Pemda,

Selain tugas- tugas yang dijelaskan diatas Badan Pengawasan Keuangan daerah Provinsi Gorontalo (BPKP) mempunyai fungsi-fungsi diantaranya Mengaudit Kinerja Pelayanan Bidang Kesehatan Pendidikan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Asistensi Perencanaan Pembangunan Daerah, Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah, dan lain - lain

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil observasi dilakukan penulis terkait dengan pengamatan dan wawancara dengan pegawai menemukan fenomena yang ditemukan dilapangan yakni, masih minimnya kedisiplinan pegawai sehingga berdampak kinerja pegawai Seperti kurangnya perhatian pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, dan pegawai belum bisa memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik.

Adanya Pegawai yang datang tidak tepat waktu terindikasi pada laporan kehadiran Pegawai yang rendah pada pelaksanaan Apel pagi dan sore. Hal tersebut telah lama disosialisasikan, namun belum mendapat tanggapan yang baik, sehingga kebiasaan tersebut seakan hal yang lumrah dilakukan. Hal ini juga dapat disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada Pegawai sehingga partisipasi Pegawai tidak maksimal.

Masih adanya Pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dikarenakan kurangnya sosialisasi yang dilakukan sehingga tidak semua Pegawai paham akan tugas yang diberikan.

Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan instansi karena terkesan pegawai kantor tersebut bekerja semampunya tanpa adanya pertanggung jawabannya sesuai asas sentralisasi dan Desentralisasi, agar dapat mencegah sedini mungkin dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan, banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Dari realita diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formalasi judul yakni “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Gorontalo (BPKP)”.

1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Umumnya pegawai yang masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam yang ditentukan
- b. Masih adanya Pegawai yang menggunakan waktu istirahat cukup lama.
- c. Masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

1.3. Rumusan Masalah

Dari indentifikasi diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu : seberapa besar pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Gorontalo (BPKP)”.

1.4. Tujuan penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pegawai Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Gorontalo

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat disajikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Gorontalo (BPKP) dalam hal pengawasan keuangan Negara khususnya di Provinsi Gorontalo yang lebih bersih dan akuntabel.