

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu instansi atau pekerjaan, aspek hubungan internal antara bawahan dengan atasan itu sangat perlu, karena jika hal demikian tidak diterapkan maka tidak akan ada bentuk kerja sama terutama dari segi pekerjaan, tetapi hal demikian tidak cukup, karena dalam suatu instansi atau pekerjaan bentuk kedisiplinan juga sangat dibutuhkan, baik itu menyangkut disiplin waktu maupun disiplin dalam pekerjaan.

Disiplin atau *disicipliner* adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Tindakan *disipliner* itu menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan *disipliner* yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri pegawai sebagai pribadi. Tindakan *disipliner* yang dijalankan secara tidak tepat adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Tindakan disiplin tidak selalu menjadi jawaban awal manajemen terhadap suatu masalah. Normalnya, karena terdapat beberapa cara positif untuk memastikan para pegawai mematuhi kebijakan kantor untuk mencapai tujuan organisasi. kendatipun demikian, para pemimpin harus menjatuhkan tindakan disiplin manakalah kebijakan organisasi di langgar.

Menurut Hasibuan (2006), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya ialah, tujuan dan kemampuan, teladan

pimpinan, balas jasa, keadilan, dan waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Jadi pengertian waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kebijakan disiplin memberikan kepada organisasi kesempatan yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasional, tidak hanya terdapat kebutuhan akan kebijakan semacam itu, tetapi haruslah ada juga suatu proses untuk membantu para pegawai dalam pertimbangan tindakan disiplin. Karena tindakan disiplin merupakan interaksi antara manusia, prosesnya kadangkala biasa dan emosional, sehingga tindakan semacam itu tidak selalu dibenarkan. Tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan adalah yang tidak adil bagi pegawai yang terlibat *counterproductive* dan menyebabkan kehilangan status bebas serikat kerja di beberapa kantor.

Oleh karena itu, disiplin tidak hanya negatif, menghasilkan hukuman dan pencegahan. Disiplin juga dapat bermakna kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, meskipun bentuk disiplin tidak hanya tergantung pada individu pegawai, namun juga pada tugas dan cara tugas itu diorganisasikan. Tujuan dari disiplin adalah tidak lain dari untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku

pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia dan bawahan.

Tindakan *disipliner* dapat pula membantu para pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang. Contoh, seandainya seorang pegawai di disiplinkan karena kegagalan memantau mutu keluarannya dan mutu meningkat setelah disiplin, ini akan berfaedah dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan.

Proses tindakan disiplin di lingkungan eksternal mempengaruhi setiap bidang manajemen sumber daya manusia, termasuk kebijakan dan tindakan disipliner. Perubahan yang berlangsung pada lingkungan eksternal, seperti inovasi teknologi, dapat menjadi suatu peraturan baik menjadi tidak tepat, perubahan itu dapat pula mengharuskan dibuatnya peraturan baru. Perubahan lingkungan internal instansi dapat pula mengubah proses disipliner melalui pengembangan organisasional, instansi dapat mengubah kulturnya. perubahan ini dapat mengakibatkan penyelia ini pertama menangani tindakan disipliner secara lebih positif. Kebijakan organisasi dapat pula berdampak terhadap proses tindakan disiplin. Umpamanya, sebuah kebijakan yang memperlakukan para pegawai sebagai orang dewasa akan mempengaruhi proses tindakan disiplin secara signifikan.

Proses tindakan disipliner berhubungan dengan pelanggaran peraturan, peraturan merupakan pedoman khusus bagi perilaku kerja. Ketentuan perilaku mencakup banyak sisi dari perilaku di tempat kerja. Ketentuan-ketentuan perilaku dapat dikategorikan menurut perilaku yang berhubungan langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

Kedua tipe perilaku itu sering digambarkan secara negatif sebagai perilaku terlarang. Begitu juga permasalahan yang ada pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi

Gorontalo, berdasarkan hasil pengamatan di kantor tersebut, masih banyak terdapat pegawai-pegawai yang kurang disiplin, baik disiplin dalam waktu maupun dalam bentuk pekerjaan, sehingga bentuk kinerja dari pegawai itu sendiri kurang baik, maka dari itu seorang pemimpin harus bisa dapat mengambil suatu kebijakan, karena tindakan seseorang dapat mempengaruhi yang lainnya dalam kelompok kerja. Pengenaan tindakan disiplin yang tepat dapat membantu perkembangan perilaku anggota kelompok.

Sesuai dengan penelitian oleh peneliti, dalam mengamati proses kedisiplinan terutama yang berada di ruang lingkup Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Gorontalo, terdapat beberapa hal yang menjadi acuan untuk peneliti membuat karya ilmiah terkait dengan kedisiplinan. Ada beberapa hal yang terkait yang pertama adalah proses kedisiplinan dalam hal apel pagi, terhadap pegawai yang berada di kantor Badan Narkotika Nasional (BNN), karena hal ini juga mempengaruhi dalam proses pelayanan terhadap masyarakat lebih luas khususnya di Kota Gorontalo. Kemudian yang kedua, adalah kedisiplinan dalam hal kerja inilah faktor krusial yang banyak yang terjadi di kalangan Pegawai Negeri Sipil, olehnya itu menurut peneliti, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh pihak pengambil kebijakan dalam hal ini Kepala Dinas harus dapat menegakan sebuah peraturan yang mampu mengikat terhadap pegawai, sehingganya peneliti menyarankan agar dibentuk sebuah peraturan benar-benar tanpa ada sebuah diskriminasi terhadap sekelompok orang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat menyimpulkan suatu judul penelitian **disiplin pegawai pada kantor badan narkotika nasional (BNN) provinsi gorontalo**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut;

1. Belum maksimalnya disiplin kerja pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Gorontalo.
2. Kurangnya kesadaran dari individu untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Ketika mengalami masalah.
3. Kurangnya mengendalikan kecerdasan emosional

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana disiplin pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Gorontalo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah, untuk memperoleh gambaran dan mendeskripsikan tentang disiplin pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

#### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa adanya kedisiplinan pegawai dapat menciptakan suatu kinerja pegawai yang baik di dunia perkantoran.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi aparaturnya pemerintah : penelitian ini dapat memberikan suatu pemahaman kepada aparaturnya pemerintah untuk senantiasa menerapkan disiplin dengan mematuhi segala aturan yang ada.
- b. Bagi instansi yang diteliti : Penelitian ini dapat memberikan gambaran serta masukan agar tercipta suatu kedisiplinan yang diharapkan untuk kemajuan instansi tersebut.

### 1.6 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian melalui observasi langsung dan wawancara. sumber data primer ini berupa informasi-informasi yang dapat diperoleh dari pegawai yang berada di bagian Tata Usaha seperti Kepala Sub Bagian dan beberapa staf yang berada di bagian tersebut. Yang kemudian informasi tersebut menjadi suatu data utama yang akan diproses dan di analisa berdasarkan masalah pokok yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Sumber data sekunder ini diperoleh dari buku literatur yang ada di perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

### 1.7 Tempat Dan waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN), Jl. No 23 Januari No 186 Kec. Kota Selatan. Lokasi penelitian ini disesuaikan dengan lokasi Praktek Kerja Lapangan (PKL) dengan alasan dalam melakukan penelitian ini agar lebih mudah dan cepat

untuk melakukan pengamatan dan informasi yang di butuhkan, serta lebih menghemat waktu dan biaya pelaksanaan penelitian. Adapun waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan.

## **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara.

### **1.8.1 Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan pada objek secara langsung. Dalam hal ini peneliti melihat dan menggambarkan segala bentuk aktivitas yang terjadi di lokasi penelitian yaitu pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Gorontalo, sehingga kesalahan data dapat di pertanggungjawabkan.

### **1.8.2 Interview**

Interview adalah Teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung dengan pegawai-pegawai yang ada di bagian Pencegahan yang terdiri dari Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan para Staf untuk lebih memperoleh penjelasan dan informasi secara lengkap dan jelas.

### **1.8.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian pada peraturan per Undanag-Undangan yang berlaku, yang terkait dengan masalah yang di teliti.

## **1.9 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Yang dimaksud dengan deskriptif kualitatif yaitu, menganalisis hasil observasi yang di padukan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.