

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan modal penting yang berguna bagi organisasi dalam merumuskan sampai pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena perannya sebagai pelaksana dalam keputusan kebijakan organisasi maupun pelaksana operasional organisasi. Untuk itu pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi merupakan hal yang diwajibkan oleh setiap organisasi dalam rangka mempertahankan eksistensi organisasi dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Pegawai dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dalam hal ini pemerintah telah melaksanakan program untuk melakukan penilaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Terkait dengan penilaian kerja pegawai, sampai tahun 2014 indikator penilaian kerja dilakukan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai namun hal tersebut dirasa kurang efektif dan efisien karena dinilai pegawai yang bodoh dan pintar, disiplin dan tidak disiplin, atau berkinerja buruk dan baik disama ratakan dalam penilaian prestasi kerja pegawai. Selanjutnya pada tahun 2014 program tersebut telah dikembangkan dan berganti nama menjadi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang bertujuan agar pimpinan dan atasan dapat menilai langsung kinerja bawahan secara spesifik, penilaian tersebut dapat dilihat dari sasaran kerja yang telah diselesaikan serta kesesuaian waktu yang diberikan kepada pegawai yang bertanggung jawab pada tugas pekerjaannya. Penilaian pimpinan mengenai perilaku kerja pegawai bawahannya mengandung unsur orientasi pekerjaan, integritas pegawai, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu atau pegawai yang bekerja sebagai aparatur pemerintah dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja pegawai itu adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan konsep yang didefinisikan sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Dalam hal menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi maka seorang atasan atau pimpinan akan selalu mencoba untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin kerja pegawai (Hasibuan, 2003).

Fenomena pelanggaran disiplin PNS maupun pegawai tidak tetap yang bekerja sebagai aparatur negara perlu mendapat sorotan demi terciptanya suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pelanggaranpelanggaran yang dilakukan pegawai sebagai aparatur negara terkait disiplin kerja meliputi pelanggaran yang bersifat rendah, sedang, dan tinggi.

Menurut Handoko (2001) terdapat dua kegiatan pendisiplinan, yaitu: *Disiplin Preventif* yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karenadipaksa manajemen. Selanjutnya *Disiplin Korektif*, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi (KPAD) Gorontalo merupakan salah satu satuan kerja yang berada di Provinsi Gorontalo. Dalam kerangka kerjanya, KPAD mempunyai tugas yaitu melaksanakan kegiatan perpustakaan yang meliputi mengumpulkan, menyimpan dan memelihara koleksi bahan pustaka yang dikelola dan

diatur secara sistimatis untuk dimanfaatkan oleh masyarakat sebagai bahan pustaka, serta melaksanakan kegiatan kearsipan yang meliputi pendataan, pengumpulan, penerimaan, penilaian serta pemeliharaan dokumen-dokumen arsip secara sistimatis sehingga berhubungan satu dengan yang lain serta disimpan sewaktu-waktu diperlukan.

Terkait dengan permasalahan disiplin pegawai, terdapat beberapa permasalahan yang cukup serius terkait pencapaian tujuan pada KPAD Provinsi Gorontalo. Hal tersebut tercermin dari hasil observasi peneliti yang dilakukan, dimana masih banyak pegawai yang tidak mengikuti atau terlambat melaksanakan Apel pagi begitupun dengan Apel sore hari (tabel 1.1). Hal tersebut dikarenakan tidak berjalannya sistem *reward* dan *punishment* yang membuat PNS bermalas-malasan. Tindakan bersifat populis seperti sidak yang dilakukan Kepala dinas sampai oleh Gubernur, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Selanjutnya kurangnya tenaga fungsional arsip dan pustakawan yang dimiliki. Diketahui bahwa terdapat 54 orang pegawai yang terdiri dari sebanyak 42 orang berstatus PNS, dan 12 orang Tenaga Honorer, dimana tenaga fungsional Arsip yang dimiliki sebanyak 5 orang dan 4 orang sebagai pustakawan. Hal tersebut tentunya sangat kurang jika diselaraskan dengan kebutuhan kantor akan tenaga pustakawan dan tenaga kearsipan. Permasalahan selanjutnya adalah kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana pegawai seperti laptop, dan sistem aplikasi yang dapat memudahkan pegawai untuk melacak dan memeriksa peminjaman buku yang dilakukan, dimana selama ini hal tersebut masih dilakukan secara manual. Selanjutnya adalah kurangnya promosi tentang pembudayaan kegemaran membaca pada masyarakat, dan yang terakhir adalah sering terjadi mutasi pegawai negeri dan penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi terkait tugas dan fungsi Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah (KPAD).

Tabel 1.1**Rekapitulasi Absensi Pegawai KPAD Tahun 2014**

Bulan	Keterangan				
	Alpa	Sakit	Izin	Cuti	TL
Januari	-	-	-	-	-
Februari	7	31	8	63	8
Maret	-	23	17	-	91
April	-	28	18	-	76
Mei	-	19	33	-	62
Juni	1	17	28	7	77
Juli	1	13	25	-	43
Agustus	1	11	19	-	22
September	-	14	31	-	85
Oktober	1	27	14	-	89
November	-	41	28	-	39
Desember	-	5	3	30	74

Sumber: Bagian Umum KPAD PRovinsi Gorontalo

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja pegawai. Sebab didalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahan dalam bekerja dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat kerja didalam organisasi. Selanjutnya, kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik (Elmansyah, 2011).

Kepemimpinan yang merupakan salah satu fungsi koordinasi organisasi memiliki peran yang strategis untuk mendorong pegawai bekerja sesuai dengan fungsinya. Dimana melalui kepemimpinan akan tercipta kondisi yang memungkinkan terjadinya keselarasan hubungan antara unit kerja dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan yang secara langsung akan menciptakan iklim dan suasana kerja yang baik pada organisasi.

Peran Kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan Kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002; dalam Mariam, 2009) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sering digunakan pemimpin kepada bawahan adalah melalui gaya transformasional. Menurut Gibson (2001), kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi, maka seorang pimpinan yang baik harus dapat memberikan contoh yang positif serta dapat mengarahkan pegawai atau bawahannya agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan disiplin pegawai secara umum demi pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin menyusun suatu penelitian yang

berjudul; "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah (KPAD) Provinsi Gorontalo"

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada Pegawai yang tidak melaksanakan Apel pagi dan sore hari
2. Kurangnya tenaga fungsional arsip dan pustakawan yang dimiliki
3. Sering terjadi mutasi pegawai negeri
4. Penempatan kerja Pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi terkait tugas dan fungsi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: "Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo?"

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, dan Disiplin Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan (KPAD Provinsi Gorontalo) dalam hubungannya dengan Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengelolaan Sumberdaya Manusia pada karyawan Kantor KPAD Provinsi Gorontalo.