

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga yang utama sekaligus penggerak roda organisasi khususnya instansi pemerintahan dalam usaha mewujudkan tujuannya. Terlebih di era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya, baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi Samsudin (2005:20). Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Hal ini telah menjadi keharusan bagi setiap instansi pemerintah di daerah dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya mewujudkan tujuan pendidikan di suatu daerah tersebut.

Dinas Pendidikan merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Setiap pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat daerah Kabupaten Bone Bolango yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di lingkup Kabupaten Bone Bolango. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas Pendidikan di tingkat Kabupaten Bone Bolango. Akan tetapi, masih ada kenyataan yang belum sesuai harapan, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai.

Menurut Dharma (2003: 355) bahwa pentingnya mengetahui kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja dari pegawai dalam menilai kinerjanya. Pertama, Kuantitas yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan permasalahan jumlah keluaran yang dihasilkan sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Realisasi hasil kerja pegawai tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang diterapkan perusahaan. Kedua, kualitas merupakan kualitatif output yang mencerminkan indikator tingkat kepuasan yaitu penyelesaian dari suatu pekerjaan. Walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan. Ketiga, ketepatan waktu merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan. Dalam hal ini penerapan standar waktu biasa ditentukan berdasar pengalaman-pengalaman sebelumnya.

Dari pengamatan awal peneliti, terlihat bahwa kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango masih belum maksimal. Misalnya dalam hal menyelesaikan tugas administrasi seperti pencatatan surat masuk dan surat keluar, atau membuat surat-surat yang sesuai dengan permintaan, ini masih terjadi penundaan dalam pekerjaan tersebut. Sehingga pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sekarang (hari ini) tertunda sampai besok harinya. Indikasinya, bahwa peneliti berasumsi pegawai masih lambat menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun setiap surat masuk yang diterima

didisposisi oleh kepala dinas dan selanjutnya ditujukan kepada bidang-bidang sesuai tupoksi dari maksud tersebut. Masalah lambatnya menyelesaikan laporan-laporan karena setiap pegawai dari masing-masing bidang mempunyai kegiatan-kegiatan lain yang sesuai tupoksi pegawai seperti yang disebutkan yaitu: ikut serta dalam penyelenggaraan O2SN, FL2SN, ujian nasional, sertifikasi guru, dan lain-lain (hasil wawancara).

Kegiatan-kegiatan tambahan diluar kerja menyebabkan tanggung jawab di kantor kurang maksimal, dan pegawai kurang fokus. Hal ini berdampak pula pada hasil kerja yang kurang baik. Ditambah lagi terdapat latar belakang pendidikan dari beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, mempengaruhi hasil kerjanya (hasil wawancara).

Kualitas kerja yang menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian belum sepenuhnya diperoleh setiap pegawai. Kualitas hasil kerja yang kurang baik tentu mempengaruhi kinerja pegawai. Ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, bagi setiap pegawai adalah penting, begitu pula dengan kelengkapan ketelitian maupun kerapian dalam melaksanakan setiap tugas maupun pekerjaannya, sehingga mengefektifkan waktu kerjanya. Sedangkan kuantitas kerja dimana pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, pegawai harus selalu siap menyelesaikan setiap pekerjaannya yang telah menjadi tupoksinya dalam suatu periode tertentu.

Keberhasilan mengoptimalkan kualitas kerja dan kuantitas kerja dan juga ketepatan waktu sangat tergantung kepada kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Bila pegawai memiliki disiplin yang kuat untuk menjadikan diri sendiri sebagai pribadi yang produktif, maka pasti menfokuskan diri untuk kuantitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Jika diamati lebih jauh bahwa adanya penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh faktor disiplin pegawai yang masih kurang. Mewujudkan pegawai yang penuh kedisiplinan adalah sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Akan tetapi hal tersebut tidaklah mudah karena kedisiplinan berhubungan dengan karakteristik, profesionalisme, integritas moral seseorang, tingkah laku, mentalitas dan produktivitas dari pegawai. Disiplin pegawai merupakan salah satu gambaran sikap dan perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Dalam kenyataanya di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango masih terdapat pegawai yang belum disiplin. Fenomena dilokasi menunjukkan pegawai yang tidak ada di tempat disaat jam kerja. Ini jelas berbanding terbalik dengan data absensi kepegawaian yang diperoleh dari kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango, dimana hampir semua pegawai masuk kerja dan tanpa keterangan. Selain itu, ada juga yang sering datang terlambat atau sering pulang lebih awal, banyak waktu kerja tidak efektif, menunjukkan ketidakpatuhan atau ketidaktaatan terhadap peraturan

kerja yang berlaku di kantor. Adapun data kehadiran pegawai setiap bulan selama tahun 2014 disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabl 1: Tabel Persentase Kehadiran

No	Bulan	Kehadiran (%)
1	Januari	88,11%
2	Februari	79,73%
3	Maret	79,13%
4	April	71,92%
5	Mei	78,08%
6	Juni	88,27%
7	Juli	82,89%
8	Agustus	84,51%
9	September	73,43%
10	Oktober	85,87%
11	Nopember	81,89%
12	Desember	85,59%

Sumber: Data Absen Dinas Pendidikan Kab. Bone Bolango

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai selama tahun 2014 tidak mencapai 100%. Hal ini menurut asumsi peneliti menggambarkan adanya ketidak disiplinian dari pegawai sebagai apatur negara. Ketidak hadiran pegawai tentunya akan mempengaruhi kinerja, sebab apabila pegawai tidak hadir maka akan banyak tugas yang menumpuk yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. Selain gambaran persentase di atas, dapat pula diamati bahwa selama bulan desember terdapat pegawai yang tidak pernah hadir sekali pun dalam sebulan.

Siagian (2007: 305) menyatakan bahwa disiplin yaitu merupakan tindakan untuk mendorong para pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan instansi. Instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawainya tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Adanya permasalahan ini, jelas faktor disiplin kerja pegawai perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik sehingga nantinya tugas dan fungsi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Arsyenda (2013) dan Mahmum (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, Mahmum (2008) mengatakan bahwa penerapan disiplin terhadap pegawai merupakan suatu tindakan yang tepat dan benar karena untuk membangun suatu kinerja pegawai yang baik. Disiplin kerja pegawai merupakan salah syarat yang harus dipenuhi. Tanpa adanya disiplin, mustahil kinerja pegawai yang baik dapat dicapai.

Dewasa ini, peran dan keberadaan pegawai menjadi sorotan masyarakat. Masyarakat semakin peka dan kritis terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Pegawai dilingkungan pemerintah daerah khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango diharapkan dapat menjadi tauladan dan contoh yang baik didalam pergaulan masyarakat sehingga selain menyelesaikan tugas-tugas kedinasan juga dituntut mempunyai kepribadian yang baik di tengah–tengah masyarakat. Para

pegawai ditekankan betul–betul mentaati segala peraturan perundang–undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini. Adapun hasil identifikasi peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja belum maksimal
2. Lambatnya menyelesaikan laporan-laporan
3. Kualitas kerja yang kurang baik
4. Pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja
5. Pegawai sering datang terlambat atau sering pulang lebih awal
6. Tingkat kehadiran pegawai yang masih sangat kurang

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang serta hasil identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh

disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teori maupun praktis ke berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang konsep disiplin kerja dan kinerja SDM dan dapat menjadi referensi, sumber serta bahan pembandingan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji tentang penelitian yang serupa.
2. Bagi instansi pemerintah khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango, diharapkan penelitian ini menjadi bahan kajian bagi pemerintah di daerah khususnya pimpinan dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai dalam mencapai kinerja pegawai khususnya pelayanan bagi masyarakat.