

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan.

Hal diatas secara umum ditegaskan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pada dasarnya Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran dan fungsi utama, antara lain ASN sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, PNS menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, PNS sebagai pengelola pemerintahan.

Untuk mewujudkan Aparatur Negara yang demikian pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat dibuktikan dengan lahirnya Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya antara lain :

Kewajiban PNS

1. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
2. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat
3. Bekerja untuk kepentingan negara
4. Memberikan pelayanan sebaik baiknya kepada masyarakat

Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kerja pegawai. Pegawai yang tingkat disiplinnya baik, maka kerjanya akan baik, sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah, tingkat kerjanya akan rendah pula.

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo sebagai salah satu lembaga publik yang mengemban misi untuk membantu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo berfungsi sebagai mediator dalam mendorong akselerasi pembangunan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini juga Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo tidak lepas dari aktivitas disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Untuk menjalankan fungsinya Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo mengalami sedikit kendala sebagaimana pengamatan

peneliti ada studi pendahuluan terutama dalam hal produktivitas kerja pegawai diantaranya menyangkut masalah perbaikan secara terus menerus yang belum sepenuhnya dapat memberikan kontribusi sebab masih ada sebahagian pegawai belum menunjukkan adanya peningkatan dari adanya perbaikan yang dilakukan.

Fenomena lain yang ditemui peneliti adalah masih adanya sebahagian pegawai yang belum menunjukkan peningkatan hasil kerja sebagaimana yang diharapkan. Disamping itu pula pemberdayaan pegawai belum sepenuhnya diterapkan sebab masih ada sebahagian pegawai yang bekerja tidak sepenuhnya atau ada sebahagian pegawai yang kerjanya hanya duduk sambil cerita atau main kartu sambil menunggu jam kerja berakhir. Berikut ini peneliti sajikan data prosentase produktivitas kerja pegawai selang 3 (tiga) tahun terakhir sebagaimana Nampak pada table 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Prosentase Produktivitas Kerja Pegawai
Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Keluarga Berencana
Kota Gorontalo

No.	Bidang	Tahun		
		2013	2014	2015
1.	Bidang Pemberdayaan Masyarakat	89 %	77 %	89 %
2.	Bidang Pemberdayaan Perempuan	87 %	80 %	90 %
3.	Bidang Penanggulangan Kemiskinan	86 %	82 %	92 %
4.	Bidang Keluarga Berencana	87 %	85 %	90 %
5.	Sekretariat	86 %	88 %	91 %

Sumber : *Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo 2016*

Dari data pada tabel 1.1 di atas nampak bahwa produktivitas kerja pegawai menunjukkan masih sepenuhnya dapat memenuhi tujuan organisasi dalam hal ini Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo. Dilain

pihak faktor disiplin yang diterapkan belum terlaksana secara optimal. Diantaranya keterlambatan pegawai padahal kantor sudah menetapkan jam masuk, penyelesaian pekerjaan kadang tidak tepat waktu, masih kurangnya kepatuhan para pegawai terhadap aturan yang ada. Pada Tabel 1.1 di atas juga nampak adanya penurunan produktivitas pegawai yaitu pada tahun 2014 hal ini disebabkan oleh kondisi pada saat itu masih dalam masa transisi setelah Pilwako dari pejabat yang lama ke pejabat yang baru.

Untuk mengatasi dan mencegah kemungkinan yang tidak diinginkan maka instansi harus menerapkan disiplin kerja yang efektif dan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk itu diperlukan disiplin kerja agar produktivitas dapat ditingkatkan dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut jelaslah bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja maka kita harus menumbuhkan semangat disiplin kerja terlebih dahulu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada setiap orang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pemberian insentif pada pegawai yang dapat menurunkan kemampuan kerja sehingga produktivitas kerja menurun
2. Masih ada pegawai yang terlambat padahal kantor sudah menetapkan jam masuk
3. Adanya pegawai yang sering pulang sebelum jam pulang kerja
4. Penyelesaian pekerjaan kadang tidak tepat waktu

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah "Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo?"

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja, untuk dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya.

2. Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan studi perbandingan dalam rangka mengkaji ilmu pengetahuan, dan sebagai penambah wawasan dalam rangka pelaksanaan motivasi dan disiplin kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Semoga menjadi bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Gorontalo yang bersifat ilmiah dalam melakukan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dalam pengembangan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai