

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu, karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil yang maksimal dalam instansi pemerintah. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu (pegawai) atau untuk organisasi instansi pemerintah. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pemikiran semaksimal mungkin demi tujuan organisasi. Adapun bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Sesuai dengan observasi awal di lingkup Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo dengan mempertimbangkan fungsi BNNK Gorontalo (pencegahan, pelayanan dan penindakan) bahwa ada beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi, misalkan pada saat setelah jam makan siang, ada

beberapa pegawai yang pergi dengan alasan urusan pribadi dan kembali ke Kantor tidak tepat waktu. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga kualitas kerja mereka pun kurang maksimal. Baik dalam hal pencegahan, pelayanan, maupun penindakan.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Namun pada kenyataannya masih ada sebagian pegawai yang belum bisa menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga target sasaran belum sepenuhnya tercapai. Hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Presentasi Capaian Kinerja BNN Kota Gorontalo Tahun 2016**

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategi</b>	<b>Indikator Sasaran</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
1	Meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba (P4GN)	Presentasi pelaksanaan program P4GN	100%	83%
2	Meningkatkan Hasil Kerja dalam pengumpulan dan pengolahan data-data yang diperlukan oleh pimpinan guna menunjang kegiatan di tiap seksi, subbagian, atau subbidang tiap satker di lingkungan BNN Kota Gorontalo.	Presentasi data-data yang benar, akurat, dan tepat waktu	100%	85%
3	Meningkatkan Mutu dalam melaksanakan tugas penyelidikan dan juga mengaplikasikan hasil Tehnologi Intelijen dibidang pemberantasan yang berkaitan dengan P4GN	Menjamin kesesuaian pelaksanaan rencana, sesuai dengan program, yang digariskan	100%	80%

		oleh Direktur Intelijen.		
4	Menjamin terselenggara dan terkelolanya pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Kota Gorontalo.	Hasil pelaksanaan kegiatan dalam program P4GN	100%	83%

Sumber : Tata Usaha Kepegawaian BNNK Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh BNN Kota Gorontalo. Berdasarkan data SKP yang diperoleh dari Seksi Tata Usaha Kepegawaian BNN Kota Gorontalo, didapat informasi bahwa hasil kuantitas kerja pegawai pada tahun 2016 capaian kinerja yang ada di BNN kota Gorontalo belum maksimal, ini dapat dilihat dari sasaran-sasaran kinerja dimana sasaran pertama dengan target 100% tetapi realisasi capaian 83%, artinya pegawai belum mampu melaksanakan program pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran narkoba dengan maksimal akibatnya masih ada beberapa program yang belum terlaksana, capaian kinerja ini kurang 17%. Sasaran kedua dengan target 100% realisasi capaian kinerja 85%, artinya dalam meningkatkan hasil kerja dalam pengumpulan dan pengolahan data-data pegawai belum maksimal, akibatnya akan terdapat penumpukan pekerjaan dan keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, capaian kinerja ini kurang 15%. Pada Sasaran Ketiga, target 100% dengan realisasi capaian 80% dengan sasaran meningkatkan mutu dalam melaksanakan tugas penyelidikan dan juga mengaplikasikan hasil Teknologi Intelijen dibidang pemberantasan yang berkaitan dengan Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dimana capaian kinerja kurang 20%, artinya pegawai belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaan ini, dan sasaran keempat target 100% realisasi 83%, dimana dalam menyelenggarakan dan melaksanakan kebijakan teknis masih kurang 17%. Di BNN Kota Gorontalo dalam pencapaian kinerja belum maksimal, dapat dilihat diatas dalam realisasi capaian kinerja belum sesuai target yang ditetapkan. Hasil capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan ini diakibatkan karena masih ada sebagian pegawai yang kurang disiplin dalam pengerjaan tugas maupun disiplin waktu.

Adapun untuk data realisasi target (Output) masing-masing Seksi dan Subbag Umum dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Target (Output) Periode Januari – Desember 2016 Seksi**  
**Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M)**

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Ket.
1	Penyelenggaraan Pemberdayaan Alternatif	1 Pemberdayaan	-	0%
2	Penyelenggaraan Desiminasi Informasi	3 Informasi	3 Informasi	100%
3	Pemberdayaan Peran Serta Masyarakat	2 Pemberdayaan	2 Pemberdayaan	100%

*Sumber* : Tata Usaha Kepegawaian BNNK Gorontalo

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) memiliki tiga jenis kegiatan selama periode 1 tahun, dimana kegiatan pertama realisasi dari target 0%, kegiatan kedua 100%, dan kegiatan ketiga 100%.

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Target (Output) Periode Januari – Desember 2016 Seksi**  
**Rehabilitasi**

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Ket.
1	Penguatan Rehabilitasi Pemerintah Lembaga Instansi	1 Instansi	1	Klinik Pratama BNNK Telah Terbentuk
2	Penguatan Rehabilitasi Masyarakat Lembaga Komponen	1 Instansi	0	Menunggu Surat Persetujuan Dari BNN

*Sumber* : Tata Usaha Kepegawaian BNNK Gorontalo

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Seksi Rehabilitasi memiliki dua jenis kegiatan selama periode 1 tahun, dimana kegiatan pertama penguatan lembaga rehabilitasi instansi pemerintah sesuai dengan target, sedangkan untuk kegiatan kedua penguatan lembaga rehabilitasi komponen masyarakat itu tidak ada realisasinya.

**Tabel 1.4**  
**Realisasi Target (Output) Periode Januari – Desember 2016 Seksi**  
**Pemberantasan**

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Ket.
----	----------	--------	-----------	------

	Penyelidikan Jaringan Tindak Pidana Narkotika	10 Kasus	5 Kasus	50%
--	---	----------	---------	-----

Sumber : Tata Usaha Kepegawaian BNNK Gorontalo

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Seksi Pemberantasan hanya memiliki satu jenis kegiatan selama periode 1 tahun, yaitu penyelidikan jaringan tindak pidana narkotika dari 10 target kasus, yang terealisasikan hanya 5 kasus.

**Tabel 1.5**  
**Realisasi Target (Output) Periode Januari – Desember 2016 Subbag Umum**

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Ket.
1	Pembinaan dan Pelaksanaan Kehumasan, Tata Usaha, Rumah Tangga, dan SARPRAS	12 Bulan Layanan	12 Bulan Layanan	100%

Sumber : Tata Usaha Kepegawaian BNNK Gorontalo

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Subbag Umum hanya memiliki satu jenis kegiatan selama periode 1 tahun, yaitu pembinaan dan pelaksanaan kehumasan, tata usaha, rumah tangga, dan SARPRAS, dimana realisasinya sesuai dengan target yaitu 12 bulan pelayanan.

Berdasarkan beberapa uraian permasalahan di atas, nampak bahwa disiplin merupakan suatu elemen penting yang harus diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti merumuskan judul penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo”**.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Capaian kinerja yang ada di BNN kota Gorontalo belum maksimal.
2. Masih ada sebagian pegawai yang hasil kinerjanya belum optimal.
3. Masih ada sebagian pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo ?”

### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo.

### 1.5. **Manfaat Penelitian**

#### 1.5.1 **Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang bersifat ilmiah, berpikir objektif sehingga dari penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman yang berharga dalam hal mengkorelasikan antara teori dan praktek.
2. Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan studi perbandingan dalam rangka mengkaji ilmu pengetahuan dan sebagai penambah wawasan dalam rangka pelaksanaan disiplin kerja pegawai.

#### 1.5.2 **Manfaat Praktis**

Semoga menjadi bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo yang bersifat ilmiah dan melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai.