

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi baik itu pemerintah maupun swasta diuntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar tujuan yang diinginkan akan tercapai. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka tidak hanya diukur dari tersedianya teknologi, keuangan, dan sumber daya alam yang memadai untuk terjalannya suatu kerja yang dibebankan melainkan sumber daya manusialah yang menjadi asset terpenting bagi suatu instansi. Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai skill, kemampuan serta punya tanggung jawab untuk bekerja menjadi kekuatan instansi itu sendiri. Akan tetapi jika kita melihat fakta-fakta yang terjadi sangat sulit mendapatkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta tanggung jawab yang tinggi hal tersebut mungkin dikarenakan dari beberapa faktor seperti tidak adanya kesadaran diri seseorang untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin.

Sumber daya manusia menjadi kekuatan dari suatu instansi karena daya fikir, kemampuan, inisiatif, tanggung jawab, skill, dan kelebihan lainnya dapat dimanfaatkan oleh instansi guna mencapai tujuan yang direncanakan sehingga akan terjadi umpan balik antara input dan output instansi. Hal ini sejalan dengan Sedarmayanti (2017:4) yang mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan kekuatan-kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri,yang perlu digali, dibina, dikembangkan, untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sudah tentu memiliki kualitas diri yang

baik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai yang memiliki sifat, sikap karakteristik, moral, tindakan serta bertanggung jawab dan dapat di percaya, maka menggambarkan bahwa pegawai tersebut disiplin. Disiplin menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno:2016:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Memiliki pegawai yang disiplin dapat dikatakan bahwa itu menjadi hal yang sulit, karena memiliki pegawai yang komitmen untuk bekerja dan bertanggung jawab dengan apa yang menjadi kewajiban dari pegawai sendiri masih saja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Ketidak disiplin pegawai berasal dari berbagai macam faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin instansi. Kepemimpinan dalam suatu wadah organisasi tidak hanya terletak pada kewenangan melainkan bagaimana kemampuannya untuk menjadi panutan untuk seluruh aparaturnya yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dengan begitu rasa tanggung jawab dari seluruh pegawai akan mendukung tercapainya kerja yang baik dan meningkatkan kedisiplinan pegawai-pegawai yang ada. Menurut Priansa (2017:140) gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, bergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Pada penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan transformasional, Setiawan dan Muhith (2013:97) gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana gaya dari pemimpin dan pengikut akan saling memotivasi spirit dalam organisasi. Disamping itu Bass (dalam Darodjat 2015:346) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional diharapkan agar pegawai mendapatkan motivasi sehingga pegawai merasakan semangat serta dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dengan mentaati peraturan yang ditetapkan dan bersedia untuk menerima semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang baik.

Indikator Peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat, dan kehadiran berdasarkan observasi awal peneliti pada Dinas Kesehatan Gorontalo terlihat masih terdapat pegawai yang kurang mentaati aturan yang ada misalnya pulang sebelum waktu pulang kerja dan sering terlambat. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Tahun 2019

Bulan	Hadir	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Cuti
Agustus	60,18 %	0 %	0%	0,18 %	12,18 %	0%
September	68,77 %	0,27 %	5,63 %	63,27 %	3 %	90%
Oktober	68,77 %	0,27 %	5,63 %	63,27 %	3 %	90%

Sumber: Data Primer Dinas Kesehatan Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel 1.1 di atas mengenai rekapitulasi kehadiran pegawai pada bulan agustus menurun sampai 60,18%, alpa 0,18% dan terlambat meningkat sampai 12,18% kemudian pada bulan September dan oktober kehadiran mengalami peningkatan sampai 68,77%, sakit 0,27%, izin meningkat sebesar 5,63%, alpa mengalami peningkatan sampai 63,27%, terlambat 3% dan pegawai banyak cuti sampai dengan 90% pada Dinas Kesehatan Kota Gorontalo pada bulan agustus kehadiran pegawai sampai dengan bulan desember terlihat kehadiran pegawai mengalami penurunan sampai pada bulan oktober 2019, pegawai yang sakit dan ijin hanya pada bulan september dan oktober, dan yang sering terlambat paling terbanyak pada bulan september dan oktober.

Indikator peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, hal ini terlihat pada Dinas Kesehatan Gorontalo yaitu masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan yang ada, bukan hanya pada pakaian saja yang digunakan adalah sepatu kest sering terjadi hal-hal kecil seperti ini lebih tepatnya setiap hari jumat masih banyak pegawai yang menggunakan sepatu kest,

dan pakaian atasan bebas. Adapun aturan yang di intruksikan pemerintah Provinsi Gorontalo untuk melaksanakan hal-hal sebagai berikut: 1). Bahwa penggunaan pakaian dinas untuk pns dan untuk ptt dilingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo dilaksanakan ketentuan yang berlaku. 2). Selain ketentuan pakaian dinas sebagaimana dimaksud pada angka satu di atas, bagi pns dan ptt yang secara rutin bertugas sebagai lapangan dan memakai pakaian dinas dilapangan, wajib menggunakan atribut sebagai tanda pengenal OPD. 3) bahwa setiap jam kerja seluruh pns dan ptt dilingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo wajib: menggunakan jilbab karawo berwarna kuning bagi perempuan, dan upiyah karanji bagi laki-laki, tidak menggunakan kain berbahan jeans. 4). Instruksi ini mulai berlaku pada tanggal 31 Juli 2018.

Indikator peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, pada Dinas Kesehatan Gorontalo terlihat masih kurangnya perhatian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di masing-masing bidang sehingga kerja yang dihasilkan belum maksimal, dan masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang ada di Dinas Kesehatan Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Perhitungan Kerja Tahun 2019

Bulan	Integritas	Etos Kerja	Gotong Royong
Oktober	40%	50%	10%
November	40%	50%	10%

Desember	40%	50%	10%
----------	-----	-----	-----

Sumber: Data Primer Kepegawaian Dikes Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai hasil perhitungan kerja pada Dinas Kesehatan Gorontalo jika dilihat dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2019 tidak mengalami perubahan, hasil penilaian integritas dari beberapa poin yaitu disiplin, temuan dan etika, pada penilaian etos kerja terdiri dari SKP, MONEP, dan penilaian gotong royong terdiri dari kegiatan bersama dan kegiatan apel.

Indikator peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya, pada Dinas Kesehatan Gorontalo masih terdapat pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak bermanfaat seperti nonton tv, bercerita hal-hal yang tidak ada manfaatnya, main handphone. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat pegawai yang kurang mentaati aturan yang ada misalnya pulang sebelum waktu pulang kerja dan sering terlambat dengan berbagai macam alasan seperti mengantar anak ke sekolah, mengalami kendala kendaraan dan lainnya.

2. Masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan yang ada, bukan hanya pada pakaian saja yang digunakan adalah sepatu kest sering terjadi hal-hal kecil seperti ini lebih tepatnya setiap hari jumat masih banyak pegawai yang menggunakan sepatu kest, dan pakaian atasan bebas.
3. Masih kurangnya perhatian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di masing-masing bidang sehingga kerja yang dihasilkan belum maksimal,
4. Masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan Visi dan Misi yang ada di Dinas Kesehatan Gorontalo. Misalnya masih adanya sifat deskriminatif.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi diatas adapun permasalahan yang dapat dirumuskan peneliti dalam penelitian ini yaitu "Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini peneliti mengharapkan :

1. Bagi Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai dengan melihat praktiknya secara langsung. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan peneliti