

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin merupakan suatu yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan adanya aturan yang dapat memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan disiplin kerja yang baik dalam organisasi. Dengan kata lain, suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus dapat menerapkan disiplin dengan baik. Jelasnya organisasi sulit mencapai tujuannya, jika anggota organisasi tidak mematuhi peraturan-peraturan dari organisasi tersebut.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya, dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Fathoni (2006 ; 172) disiplin diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian seorang pemimpin berusaha untuk mengarahkan bawahannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan yang baik tidak mudah dilakukan oleh setiap pegawai, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut diantaranya adalah

tentang absensi, adanya keterlambatan kerja, sering terjadinya kesalahan dan adanya pemogokan kerja.

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam menjalankan pekerjaan sehari-harinya. Setiap pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mampu dan tetap melaksanakan tanggung jawabnya tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan. Dengan demikian pegawai yang memiliki kedisiplinan maka akan mematuhi peraturan-peraturan, prosedur dan kebijakan-kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja dengan kesadaran sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada pegawai-pegawai dengan mengadakan rapat atau pertemuan.

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang pimpinan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Apabila pegawai melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, maka pimpinan harus turun langsung untuk menangani masalah tersebut. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan pimpinan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang kembali.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan kantor. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman

yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai. Hasibuan (2007:194).

Dalam usaha memperbaiki disiplin para pegawai, seorang pemimpin harus mampu menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan para pegawainya dalam suatu kegiatan kantor. Hal ini perlu dan mutlak dilakukan guna meningkatkan disiplin kerja para pegawai dalam usaha meningkatkan hasil kerja para pegawai. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka secara praktis pekerjaan perkantoran akan dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Salah satu lembaga yang perlu memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerjanya yaitu kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo, dimana dalam fenomena yang ada ditemukan beberapa masalah yang terjadi dilapangan, yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Permasalahan tersebut yakni, kurangnya kesadaran dari sebagian pegawai tentang pentingnya disiplin kerja. Dimana dalam hal ini, masih terdapat sebagian pegawai yang datang terlambat saat masuk kantor ataupun pulang belum pada waktunya. Selain itu, ada pula sebagian pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja berlangsung. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran diri para pegawai dalam menaati peraturan yang ada, serta kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ *Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran dari sebagian pegawai dalam menaati aturan
2. Masih terdapat sebagian pegawai yang datang terlambat saat masuk kantor dan pulang belum pada waktunya
3. Masih adanya sebagian pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja berlangsung
4. Kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan adanya identifikasi diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai batasan yang relevan dengan judul penelitian yaitu “ Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo ? “.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk memperoleh gambaran secara jelas tentang disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan dan pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo, untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Akademis

Manfaat untuk penulis yaitu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pemahaman tentang disiplin kerja pegawai.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo, yang beralamatkan di jalan 23 Januari no. 186 Kota Selatan Kota Gorontalo, selama 4 bulan yaitu Bulan Februari sampai dengan Bulan Juni 2012.

1.7 Sumber Data

Adapun sumber data yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh penulis melalui pengamatan langsung pada lokasi penelitian, serta melalui tanya jawab

langsung atau wawancara terhadap sebagian para pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis melalui berbagai literatur seperti buku yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu tentang disiplin kerja pegawai.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Observasi

Penulis melakukan observasi mengamati dengan cermat terhadap obyek penelitian. Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka penulis terjun langsung ke lapangan.

2. Teknik Wawancara

Pada penelitian ini akan digunakan teknik wawancara, dimana penulis bertemu dengan pihak – pihak yang dapat memberikan data untuk diwawancarai secara langsung, sehingga dapat dijadikan informasi dalam penelitian ini.

1.9 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang diperoleh dari observasi langsung maupun wawancara dengan memadukan data yang ada sesuai dengan teori – teori yang relevan.