

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kedisiplinan sangat penting bagi seorang pegawai karena semakin baik kedisiplinan pegawai tersebut, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu organisasi. Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku seseorang. Seperti penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka akan efektif. Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi karena digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri. Disiplin sangat bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada di suatu organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2007 : 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa

dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu Kepemimpinan memiliki tanggung jawab yang besar untuk membangun kerja sama dengan bawahan dan juga membuat peraturan-peraturan agar pegawai lebih disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya peraturan disiplin kerja tersebut bawahan lebih menyadari bagaimana seorang pegawai harus lebih disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan ketentuan di atas maka yang menjadi indikator-indikator dari disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah

1. Taat terhadap peraturan perundang-undangan
2. Penuh pengabdian
3. Sadar
4. Jujur
5. Tertib
6. Cermat
7. Berorientasi pada kepentingan publik

Berdasarkan hasil observasi atau hasil pra survei diduga penyebab rendahnya kinerja pegawai adalah semua pegawai belum memahami tugas dan fungsinya masing-masing. Kemungkinan lain rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh rendahnya motivasi dari pimpinan. Hal ini ditunjukkan lewat sikap pegawai yang malas menerima dan mempelajari perubahan peraturan/tugas baru. Indikasi lain penyebab rendahnya kinerja yang berhubungan dengan kedisiplinan dapat dilihat dari belum adanya kesadaran dari pegawai akan rasa tertib, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta masih terlihat pegawai yang ngobrol saat jam kerja.

Selain disebabkan oleh beberapa masalah diatas, salah satu faktor penyebab yang membuat pegawai tidak dan kurang disiplin di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah kurangnya perhatian yang intens dan serius dari seorang pemimpin terhadap para bawahan atau pegawainya. Efek lanjutnya adalah para bawahan sering melakukan aktivitas kerja sesuai dengan apa yang mereka inginkan, tanpa memperhatikan aturan yang telah disepakati dalam organisasi.

Areb dan Tanjung (2002:235), menerangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Peran pemimpin sangat penting sekali dalam menuntun para bawahan untuk berdisiplin. Untuk itu sifat dan sikap mempengaruhi dari pimpinan terhadap bawahan sangat dibutuhkan. Apabila pemimpin sering mengawasi para bawahan

maka para bawahan pasti dengan sendirinya akan disiplin dan mengikuti aturan dari organisasi. Sehingga disiplin para bawahan sangat ditentukan sekali oleh peran pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Realita menunjukkan bahwa pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur adanya sikap kurang disiplin dari bawahan. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dari atasan atau pimpinan di Dinas tersebut.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji masalah hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja bawahan. Hal ini dapat dituangkan dalam bentuk tulisan skripsi yang berjudul “ **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu

1. Bagaimana Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah Ada Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Menggambarkan Kepemimpinan dan Disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- B. Untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa temuan empiris mengenai hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur.

B. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi disiplin kerja pegawai dalam organisasi.