

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan dan kedudukan sumber daya manusia yang demikian besar dalam suatu organisasi, dengan segala heterogenitas dan kompleksitasnya perlu dikelola agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab dalam upaya mencapai dua pola kepentingan yaitu kepentingan individu dan kepentingan organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 1-2) yang dimaksud dengan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Manusia dengan segala potensi yang dimilikinya banyak memainkan peranan dalam suatu pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian pada sudut pandang yang lain kita pun menyadari bahwa manusia adalah makhluk yang unik. Dikatakan unik karena manusia satu sama lain berbeda dalam hal kepentingan, kebutuhan, keinginan dan beberapa perbedaan lainnya. Ini merupakan akibat perbedaan dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan, tingkat sosial budaya dan lainnya. Sebagai konsekuensi dari perbedaan tersebut ialah harus dibinanya perbedaan sikap

(attitude) dan tingkah laku (behavior) mereka, sehingga secara harmonis dapat diarahkan kepada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi seperti ini bukan berarti tidak ada satu upaya pun yang dapat dilakukan, salah satunya adalah melalui pembinaan kedisiplinan kerja. Pembicaraan mengenai disiplin kerja cukup luas. Disiplin itu sendiri dapat dilakukan mulai dari disiplin diri, disiplin keluarga, disiplin masyarakat, disiplin berbangsa, dan disiplin bernegara. Berdasarkan pada uraian di atas, jelas bahwa upaya pembinaan disiplin kerja harus terus menerus dilakukan.

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi belum tentu dapat menghasilkan manusia yang berkualitas seperti apa yang diharapkan oleh organisasi, tanpa menjalankan suatu proses yang dapat mengubah input menjadi output yang diharapkan. Dengan pembinaan disiplin kerja yang terus-menerus dengan upaya yang strategis, diharapkan setiap orang dalam organisasi tidak melakukan disiplin karena takut pada pimpinan atau takut pada sanksi yang akan diterima.

Akan tetapi diharapkan setiap orang berdisiplin karena adanya dorongan dan kesadaran diri, sehingga disiplin itu sendiri akan tetap berjalan sesuai dengan perkembangan program dan beban kerja organisasi, dalam hal ini adalah karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan patuh terhadap norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Ketidaksiplinan kerja yang sering terjadi dan mudah diamati biasanya tercermin dari tingginya tingkat absensi karyawan. Tidak hanya itu, karyawan juga sering datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu kerja yang telah ditetapkan, sering terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang ada. Apabila pelanggaran tersebut terus terjadi maka akan mengurangi aktivitas kerja karyawan.

Pada saat ini Kementerian Agama Kantor Kota Depok menghadapi masalah disiplin kerja yaitu seringnya karyawan terlambat masuk kantor dan pelanggaran peraturan lainnya yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang tidak optimal dan menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan terhambat ruangan faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Semua itu merupakan faktor yang membuat terjadinya masalah disiplin kerja terjadi pada perusahaan.

Yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kota Depok, hal pelanggaran tersebut yaitu karyawan yang terlambat, tidak adanya sanksi tegas dari kepala kantor. Bahkan kebiasaan tersebut dijadikan hal yang biasa-biasa saja padahal di peraturan kantor pun sudah tertera bahwa karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, maka peneliti mengambil judul “Analisis Disiplin Kerja Pada Kementerian Agama Kantor Kota Depok”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah yang diangkat dalam pembahasan karya ilmiah ini adalah “Bagaimana cara meningkatkan Disiplin kerja pada Kementerian Agama Kantor Kota Depok?”

C. Tujuan dan Manfaat

Tujuan:

1. Menambah wawasan serta memperoleh pengetahuan tentang disiplin kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada Kementerian Agama Kantor Kota Depok.
3. Untuk mengetahui seberapa besar peran perusahaan dalam penegakan kedisiplinan kepada karyawan

Manfaat:

a. Manfaat Akademis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep disiplin kerja, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Kementerian Agama Kantor Kota Depok

Sebagai pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja dan pengawasan bagi terlaksananya efektivitas kerja dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk

pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kerja.

2. Bagi Karyawan

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan efektivitas kerja mereka.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan disiplin kerja pengawasan dan efektivitas kerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.