

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada di dalam suatu organisasi. SDM mempunyai peran penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal. Menurut Eri Susan (2019, Hlm. 955), SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia. Tidak hanya itu, dalam pengimplementasiannya misi tersebut dikelola dan diurus oleh manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi karena dapat memberikan nilai tambah dan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu organisasi.

Dalam menghadapi era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut SDM yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan tinggi. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2010, Hlm. 193), kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2012, Hlm. 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya 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 maka akan memberi kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan mencapai hasil yang maksimal dalam perusahaan.

Menurut Ery Teguh dan Puspa (2019, Hlm. 24), disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Disiplin kerja pegawai merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil, disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Namun ironisnya kualitas disiplin kerja PNS secara umum masih tergolong rendah, hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai.

Suatu organisasi senantiasa dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Sutrisno (2010, Hlm. 46), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai mengarah pada hasil atau *output* yang baik, yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, kreatif dan sikap kooperatif atau kemampuan kerja sama. Artinya, bila pekerjaan seseorang mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan pegawai dalam organisasi tersebut berkinerja baik.

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektivitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berjalan dengan efektif. Seiring dengan perkembangan zaman, semua organisasi dituntut untuk

dapat bersaing memberikan pelayanan dan kontribusi terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan terbaik tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus mampu bekerja secara optimal dilihat dari kinerja pegawainya.

Disiplin kerja PNS mutlak harus dijalankan dan ditegakan demi sinergitas pelaksanaan tugas aparatur pemerintahan dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan negara. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban setiap PNS untuk menegakan disiplin kerja. Karena pada prinsipnya, disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja. Dengan demikian akan terciptanya suasana yang tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan memiliki target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Dari pemaparan tersebut, maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Karena dalam hal ini disiplin yang baik ditunjukkan oleh pegawai yang menjaga loyalitas, kualitas maupun kuantitasnya terhadap organisasi. Dengan adanya disiplin kerja maka akan mendorong pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga pegawai menaati segala peraturan yang berlaku karena memiliki tanggung jawab yang besar.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat menjelaskan bahwa Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan

tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan sebuah instansi/lembaga pemerintahan yang memiliki SDM yakni pegawai yang memegang peranan penting dalam pengelolaan sebuah lembaga untuk mencapai tujuan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat Samsuni (2017, Hlm. 114)

“Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.”

Peran pentingnya SDM dalam suatu lembaga adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi maupun di dalam suatu lembaga. Dengan adanya disiplin kerja serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, maka tujuan lembaga akan tercapai dengan optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan studi yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022, ditemukan beberapa hal tentang disiplin kerja pegawai yang masih kurang optimal. Beberapa contohnya yakni masih terlihat adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan seperti dalam aturan masuk kantor ditemukan pegawai yang sering terlambat, pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, dan pembagian tugas antar pegawai yang belum optimal terlihat dari tugas-tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya, serta kurangnya disiplin pegawai dalam penggunaan pakaian dinas dan pelaksanaan apel pagi sehingga tidak jarang didapati teguran dari pembina apel.

Peneliti menemukan faktor yang mengindikasikan naik turunnya kinerja pegawai, yaitu kerja sama antar rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya terjalin dengan baik dan tingkat kedisiplinan terhadap penyelesaian tugas yang diembannya belum sepenuhnya optimal karena ditemukan pegawai yang melimpahkan tugasnya kepada pegawai lainnya. Hal tersebut dapat

mengganggu pekerjaan pegawai lain sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang kurang baik dan perlu dioptimalkan. Pernyataan-pernyataan tersebut didukung oleh Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Kinerja PNS Tahun 2022

Pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

| Bulan | Jumlah Pegawai | Persentase Nilai Rata-Rata Akhir Kinerja | Persentase Nilai Ketidaktercapaian Target |
|-----------|----------------|--|---|
| Januari | 64 | 92,11 % | 7,89 % |
| Februari | 66 | 91,83 % | 8,17 % |
| Maret | 68 | 94,71 % | 5,29 % |
| April | 67 | 96,15 % | 3,85 % |
| Mei | 67 | 95,47 % | 4,53 % |
| Juni | 66 | 95,59 % | 4,41 % |
| Juli | 67 | 96,31 % | 3,69 % |
| Agustus | 66 | 94,07 % | 5,93 % |
| September | 65 | 96,27 % | 4,73 % |
| Oktober | 64 | 94,05 % | 5,95 % |
| November | 64 | 95,80 % | 4,20 % |
| Desember | 63 | 95,98 % | 4,02 % |

(Sumber: Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa rekapitulasi nilai rata-rata kinerja PNS tahun 2022 pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengalami naik turun. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang masih belum optimal. Oleh karena itu, perlunya dilakukan peningkatan kedisiplinan dalam bekerja secara terus menerus untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Tahun 2018 dalam Jurnal Administrasi Bisnis bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan dari uraian latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yakni batasan masalah konseptual dan kontekstual. Batasan masalah konseptual dan kontekstual pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1.2.1 Batasan Konseptual

Secara konseptual, penelitian ini akan dibatasi pada indikator disiplin kerja dan indikator kinerja pegawai. Hal tersebut karena indikator dapat menjadi acuan dan alat ukur terhadap suatu hal yang akan dicapai. Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan ahli. Menurut KBBI, “indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Indikator juga dapat menjadi acuan dalam mencapai suatu tujuan”. Menurut Rangkuti (2013, Hlm. 87), “indikator adalah ukuran atau kombinasi ukuran yang memberikan gambaran mengenai proses, proyek atau produk. Indikator umumnya memuat perbandingan antara dua nilai, seperti perbandingan antara rencana dengan realisasi”.

1.2.2 Batasan Kontekstual

Secara kontekstual, penelitian ini akan dibatasi dan dispesifikasikan pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut bertujuan untuk memperluas objek penelitian peneliti-peneliti terdahulu dan mendapatkan hasil yang lebih optimal serta akurat karena memilih ruang lingkup lembaga yang cakupannya lebih besar, yakni dalam lingkup provinsi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang peneliti rumuskan diantaranya yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan penelitian ini terbagi menjadi 2, yakni tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dan tujuan khusus pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tergambarkannya disiplin kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Terdeskripsikannya kinerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Teranalisisnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini yaitu memberikan sumbangan konseptual bagi kajian akademika ilmu Administrasi Pendidikan dalam menguji teori mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Secara Praktis

Adapun manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pemahaman, pengetahuan dan pengembangan pola pikir khususnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi Pegawai, Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi yang dapat bermanfaat mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi Lembaga, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi untuk lebih meningkatkan disiplin kerja serta mengoptimalkan kinerja pegawai sesuai tuntutan dan ketentuan lembaga, khususnya di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi skripsi berisikan pembahasan mengenai urutan penulisan setiap bab sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021. Struktur organisasi skripsi ini memuat sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang dijadikan bahasan. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Bab I: Pendahuluan

Bab I dalam skripsi menjadi bab perkenalan yang mencakup latar belakang penelitian, batasan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Bab ini menjadi inti, karena pada bagian latar belakang dijelaskan fenomena serta permasalahan yang menjadi faktor penyebab dilakukannya penelitian.

2. Bab II: Kajian Pustaka

Bab II dalam skripsi ini berisikan penjelasan konteks terhadap topik atau permasalahan yang diangkat. Bagian kajian pustaka memiliki peranan yang sangat penting dalam penelitian, karena melalui kajian pustaka ditunjukkan perkembangan dunia keilmuan dari teori yang sedang dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Adapun teori yang digunakan dalam skripsi ini adalah teori mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu sebagai bahan pendukung penelitian,

kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan definisi konseptual serta operasional.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab III dalam skripsi ini menjelaskan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, diuraikan juga partisipan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, analisis data dan teknik pengolahan data.

4. Bab IV: Temuan dan Pembahasan

Bab IV dalam skripsi ini mencakup dua hal utama yaitu temuan penelitian yang berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. Bab V: Simpulan, Implikasi dan Saran

Bab V dalam skripsi ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.