

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Daniel E. Griffiths dalam Efendy (2013) mengemukakan tentang pengertian Organisasi yaitu manusia yang menjalankan tugas berbeda tetapi memiliki hubungan dan berkoordinasi agar tugas bisa terselesaikan. Dimana dalam prosesnya orang-orang/pegawai akan saling berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan. Keberhasilan dalam organisasi dapat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuannya baik secara *soft skill* maupun *hard skill*.

Dinas Pendidikan sebagai sebuah organisasi pelaksana pemerintah di bidang pengelolaan pendidikan memiliki tugas pokok dan fungsi dalam meningkatkan pemerataan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat. Tertuang dalam peraturan Gubernur Jawa Barat no.59 tahun 2017 pasal 2 mengenai tupoksi, rincian tugas unit, dan tata kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menurut keputusan Gubernur Jawa Barat no.39 tahun 2001 yaitu “Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok yaitu merumuskan kebijakan perasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagai kewenangan desentralisasi provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada gubernur berdasarkan azas dekosentrasi dan tugas pembuatan”. Semetara fungsinya yaitu merumuskan mengenai kebijakan teknis operasional, pelayan umum, melakukan pembinaan manajemen dan memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dasar, Untuk melaksanakan tugas ini tentu saja memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kompetensi dalam bidang tersebut dan salah satu faktor yang menunjukkan pegawai tersebut berkompeten adalah mempunyai komunikasi yang efektif dan juga kedisiplinan yang baik pada saat bekerja.

Dalam melaksanakan tupoksi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat membutuhkan pegawai yang berkualitas. Pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi, dengan komunikasi dan juga disiplin kerja yang sangat tinggi maka kinerja dari pegawai/karyawan akan semakin baik. Pegawai yang baik memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan lembaga, seperti halnya kompetensi tersebut yang dikemukakan oleh Spencer And Spencer (1993), meliputi : 1. *Knowledge* (pengetahuan), 2. *Skill* (keterampilan) 3. *Self-Concept* (sikap diri), 4. *Traits* (watak), 5, *Motives* (motif). Ada juga hambatan yang dialami oleh para pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Adapun Hambatan yang terjadi pada lingkungan kerja, diantaranya yaitu pada faktor internal dan faktor eksternal, yang dialami pegawai. Menurut Tiffin dan Cormick (2009) Faktor internal antara lain: umur, sulit mengontrol emosi, tingkat kelelahan, motivasi, keadaan fisik, dan disiplin kerja. Selain itu factor eksternal yang mempengaruhi yaitu waktu istirahat, upah, suasana, lingkungan dan keluarga. Terutama saat menghadapi tugas, pegawai juga mempunyai kepribadian yang beragam, ini menjadi tantangan bagi pegawai itu sendiri untuk bekerja lebih baik.

Melalui studi pendahuluan yang melibatkan wawancara dengan salah satu pegawai, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi internal yang terjadi di antara Bidang GTK dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dianggap sudah cukup baik. Briefing atau rapat kerja selalu diadakan di akhir bulan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal. Tetapi komunikasi internal dirasa masih ditemukan beberapa *miss communication* didalamnya. Komunikasi internal yang efektif memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Hal ini membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan harmonis, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

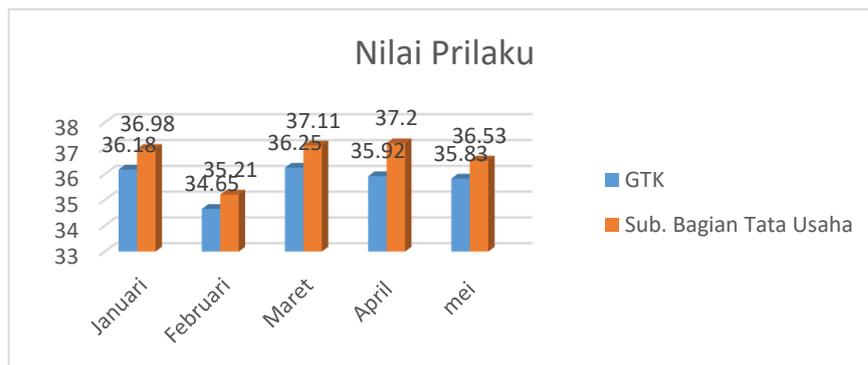
Pada saat melakukan komunikasi internal dengan teman satu divisi. Bahkan setiap pegawai perlu meningkatkan komunikasi secara efektif karena komunikasi merupakan hal penting untuk manusia sebagai makhluk sosial,

komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian yang berisikan mengenai pesan, gagasan, ide ataupun proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lainnya menurut Evveret (dalam Fahreza Widyananda). Brennan (dalam Effendy, 2005) Menjelaskan bahwa komunikasi internal merujuk pada pertukaran ide antara administrator dan karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang berkontribusi pada pembentukan struktur khas perusahaan dan mendorong pertukaran ide secara vertikal maupun horizontal di dalam lingkungan perusahaan, sehingga turut memfasilitasi kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Faktor lain dalam memaksimalkan pekerjaan yaitu dengan disiplin kerja pegawai. Disiplin diungkapkan oleh davis(2004:36) yaitu Langkah manajemen yang menginspirasi dalam penerapan standar organisasi, bertujuan untuk membenarkan serta mengintegrasikan pengetahuan dan perilaku staf, dengan maksud mengamankan disiplin dalam staf tersebut, demi tercapainya sinergi dan prestasi yang lebih unggul. Disiplin kerja pegawai umumnya terbagi menjadi dua jenis, sebagaimana dinyatakan oleh Sastrohadiwiryono (2001): Disiplin Diri (self-discipline) dan Disiplin Perintah (command discipline).

Pada faktanya di lapangan seringkali ditemukan permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai di Disdik Jabar, Beberapa contohnya yakni aturan masuk kantor ditemukan pegawai yang sering terlambat, pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, serta kurangnya disiplin pegawai dalam penggunaan pakaian dinas dan pelaksanaan apel pagi.

Lebih lanjut berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Disdik Jabar ditemukan permasalahan waktu yang menjadi masalah disiplin kerja pegawai, dalam hal ini terdapat rekapitulasi absensi pegawai 6 bulan terakhir, pada statistik yang ada menunjukkan rekapitulasi absensi pegawai selama 6 bulan. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai GTK dan Sub.Bag TU Didisdik Jabar:



Gambar 1.1 Grafik Nilai Perilaku Pegawai GTK dan Sub.Bag TU

Sumber: Statistik Nilai kinerja Disdik Jabar 2023

Tabel diatas adalah data statistic perilaku pegawai yang didalamnya terdapat nilai absensi pegawai pada bulan Januari – Mei 2023, dari tabel tersebut dapat dilihat masih mengalami naik turun. dan pada Bid. GTK di 3 bulan terakhir selalu mengalami keturunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai Bidang GTK dan Sub.Bag Tata Usaha bisa dikatakan belum optimal. Adapun factor yang mempengaruhi absensi tersbut adanya beberapa pegawai yang cuti sakit kurang dari 28 hari, cuti izin tahunan untuk umroh, 1 orang mengikuti tugas belajar non APBD dan 1 orang mendapatkan hukuman kedisiplinan berat. Hal ini menjadi salah satu masalah kedisiplinan dalam pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Komunikasi internal dan disiplin kerja merupakan 2 faktor yang sangat erat dalam sebuah organisasi, sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Kusumastuti (2009) bahwa manfaat komunikasi internal diantaranya meningkatkan kinerja terhadap suatu organisasi. Meningkatnya kinerja seseorang maka secara tidak langsung juga menjadikan seorang tersebut menjadi lebih disiplin.

Berdasarkan uraian fenomena masalah-masalah yang terdapat dilapangan maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai komunikasi dan disiplin kerja.

1.2 Batasan Masalah Penelitian

Pada Bab Ini Batasan Masalah menjadi dua bagian, yaitu batasan masalah konseptual dan batasan masalah kontekstual. Berikut penjelasan batasan masalah konseptual dan kontekstual :

1.5.2 Batasan Konseptual

Secara Konseptual membahas tentang pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin kerja Pegawai. Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian agar pembahasan tidak melebihi batas. Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Disiplin.

1.2.2 Batasan Kontekstual

Batasan masalah kontekstual dalam penelitian ini akan dibatasi dan dispesifikasi pada pegawai Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian berfokus pada 3 pertanyaan pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komunikasi internal di Bidang Guru Tenaga Kependidikan dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja di Bidang Guru Tenaga Kependidikan dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap disiplin kerja pegawai di Bidang Guru Tenaga Kependidikan dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini memiliki dua jenis tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut adalah penjelasan mengenai kedua jenis tujuan tersebut:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data atau mendapatkan gambaran tentang sejauh mana pengaruh komunikasi terhadap

disiplin kerja pegawai di Bidang Guru Tenaga Kependidikan dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Gambaran komunikasi internal yang terjadi di Bidang Guru Tenaga Kependidikan dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Gambaran disiplin kerja pegawai di Bidang Guru Tenaga Kependidikan dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui komunikasi internal yang terjadi menjadi pengaruh pada disiplin kerja pegawai di Bidang Guru Tenaga Kependidikan dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian yang dilaksanakan dapat bermanfaat secara teoritis ataupun secara praktis bagi pihak-pihak yang membaca ataupun yang dilibatkan. Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini:

1.5.2 Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan manfaat yang berkontribusi pada pengembangan berbagai disiplin ilmu, terutama di bidang Administrasi Pendidikan. Hasil ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komunikasi dan disiplin kerja yang optimal dapat terwujud.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah:

- a. *Peneliti*, Peneliti diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mereka dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya terkait dengan komunikasi dan disiplin kerja.
- b. *Lembaga*, Lembaga yang menjadi tempat penelitian diharapkan akan mendapatkan informasi yang jelas tentang gambaran komunikasi dan disiplin kerja yang optimal bagi para pegawai. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja di dalam lembaga tersebut.

- c. *Pengembang Ilmu Pendidikan*, Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi serta menyediakan informasi yang berharga untuk mendukung pengembangan ilmu administrasi pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, manfaat praktis dari penelitian ini akan melibatkan peningkatan pengetahuan bagi peneliti, peningkatan kualitas kerja di lembaga yang diselidiki, dan kontribusi yang lebih luas dalam perkembangan ilmu administrasi pendidikan.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memudahkan pembaca dalam melihat dan memahami isi skripsi, peneliti telah menguraikan sistematika setiap bab sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan, pada bab ini berisikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi.
- BAB II : Kajian Teori, pada bab ini terdapat landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian yang diperoleh dari sumber buku, jurnal, tesis, dan sumber lain yang mendukung.
- BAB III : Metode Penelitian, pada bagian ini terdapat instrument yang menjelaskan mengenai desain penelitian. Lokasi, partisipan, populasi, sampel, instrument, prosedur dan analisis data penelitian
- BAB IV : Temuan dan Pembahasan, merupakan bab yang berisikan mengenai pengolahan, pembahasan data dalam bentuk angka
- BAB V : Simpulan, Implikasi, Rekomendasi. Pada bagian ini merupakan bab yang didasarkan pada hasil analisis sebagai jawaban dari rumusan masalah, memberikan saran

Dengan sistematika bab yang jelas seperti ini, pembaca diharapkan dapat dengan mudah mengikuti alur dan mengerti isi skripsi dengan baik. kepada pihak yang terkait dan mengajukan rekomendasi kepada peneliti selanjutnya.