

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perubahan dalam banyak hal dan salah satunya organisasi. Perubahan dalam organisasi ini dilakukan dengan tujuan tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien sesuai yang sudah ditentukan. Dan untuk mencapai tujuan tersebut peran sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut menjadi kunci utama. Sumber daya yang berkualitas akan sangat menunjang kelancaran kegiatan yang ada di dalam organisasi.

Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa arah dalam ketercapaian sebuah organisasi yang efektif dan efisien, seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1999 : 110) bahwa : “Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam kehidupan organisasi merupakan unsur yang esensial sebagai pengendali sumber daya organisasi yang lainnya”. Dan sumber daya manusia yang berkualitas itu menurut Sangir (1988) mengatakan bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh keterampilan yang memadai, profesional, dan kreatif. Seperti pendapat Schultz (dalam Ancok, 1989) mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas fisik, etos, semangat kerja dan disiplin kerja.

Demikian juga halnya dengan organisasi instansi pemerintah, dimana dengan adanya peraturan tentang otonomi daerah, kewenangan pemerintah pusat makin berkurang. Sehingga pelimpahan kekuasaan ke pemerintah daerah lebih banyak. Hal itu tentunya membawa konsekuensi bahwa dibutuhkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas untuk bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia (pegawai) dalam pencapaian tujuan organisasi, diperlukan suatu pengembangan sistem pemeliharaan dengan menentukan sebuah aturan disiplin yang mengatur tatanan organisasi. Dimana setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi diberikan aturan untuk bersikap dan bertindak demi pencapaian kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja ini diharapkan bisa menjadi sebuah batas dan panduan setiap pegawai untuk bersikap lebih baik dan bisa mengikuti setiap aturan sikap dan perilaku dalam organisasi. Sesuai dengan pendapat tersebut, Hodgson (dalam Yusprati, 1990) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Ketentuan ini bertujuan untuk kebaikan organisasi, khususnya disini adalah instansi pemerintah yang seharusnya mempunyai budaya organisasi yang disiplin sebagai organisasi pelayanan publik. Seperti pendapat Suryohadiprojo (1989) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur

ketaatan, tujuan organisasi bisa tercapai. Itulah sebabnya disiplin berpengaruh sebagai pengontrol penyesuaian pencapaian organisasi.

Dinas Pendidikan Jawa Barat adalah sebuah instansi pemerintah yang melayani masyarakat dalam bidang pendidikan dan tidak lepas dari tanggung jawab besar untuk mengelola Pendidikan Jawa Barat. Lembaga ini dalam menjalankan kegiatan organisasinya perlu didukung oleh disiplin yang jelas dan tegas supaya pegawai melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 53 Tahun 2010 yang menyebutkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pasal 1) yang berbunyi :

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

Dinas Pendidikan ini juga mempunyai kebijakan sendiri selain PP tersebut untuk menunjang penegakan disiplin pegawai dalam organisasi ini. Hal ini dikarenakan adanya pengabaian sikap disiplin kerja yang optimal, yaitu berkaitan dengan suatu data yang diungkapkan oleh H. Ateng Kusnandar Adisaputra (Kepala Bidang Kesejahteraan dan disiplin, BKD Prov. JABAR) dalam artikel Strategi Mencapai Sukses (SMS) pada hari Sabtu 05 Januari 2011 disebutkan bahwa :

‘Berbagai upaya telah dilakukan di bidang kepegawaian untuk membenahi dan meningkatkan kualitas birokrasi pemerintahan. Namun, demikian, harapan reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di bidang kepegawaian, ternyata belum mencapai hasil sesuai sasaran dan tuntutan yang diinginkan. Masih belum tercapainya pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian ini disebabkan oleh beberapa hal, adalah satunya adalah kondisi disiplin pegawai negeri sipil yang belum optimal’

Pelaksanaan disiplin ini ditujukan agar pegawai bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan dan diembankan. Adanya peraturan dalam bertindak dalam keseharian kerja membuat pegawai bisa termotivasi untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kebijakan pelaksanaan disiplin kerja mempengaruhi setiap pegawai untuk berprestasi dalam kerja.

Pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kinerja yang terbaik yang diberikan pegawai dalam tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Hasibuan (1995:105), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Prestasi kerja ini dilihat dari penilaian kinerja yang menjadi tolok ukur terhadap kinerja yang diberikan terhadap kualitas kerja yang diharapkan. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Dengan demikian sumber

daya yang berprestasi dalam kinerja merupakan harapan lembaga Dinas Pendidikan ini.

Instansi pemerintah ini melaksanakan disiplin kerja untuk mengendalikan dan mengontrol tindakan dan perilaku setiap pegawai agar bisa mengerjakan tanggung jawabnya dengan lebih baik dan tepat waktu serta bisa membina hubungan dan komunikasi yang baik dengan seluruh anggota organisasi. Dalam PP No 53 Tahun 2010 disebutkan tentang setiap batasan tindakan dan sikap pegawai. Dan selain itu pimpinan yang bertugas untuk itu juga menegakkan disiplin kerja yang lebih melekat dengan pegawai karena berhadapan langsung sehingga pegawai juga termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan tujuan pelaksanaan program disiplin dari Peraturan Pemerintah dan kebijakan dari organisasi sendiri demi tercapainya tujuan instansi pemerintah ini. Tetapi kenyataannya prestasi pegawai tidak sesuai harapan. Hal ini ditunjukkan dengan kurang loyalnya pegawai dalam bekerja. Misalnya : kurang meratanya pembagian kerja, kurang inovatifnya dalam melakukan pekerjaan, tidak termotivasinya melakukan yang terbaik dalam kerja atau disebut bekerja seadanya, dan ketidakkuasaan pegawai dalam menggunakan fasilitas kantor secara efektif. Dengan prestasi kerja yang tidak optimal akan menurunkan kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian jelaslah bahwa untuk mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi, maka sangat perlunya melaksanakan disiplin kerja yang tegas dan jelas. Hal ini sejalan dengan pendapat Zeint dan Alysia Alfra Phalestie (2008 :1) salah satu yang mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja disini di dalamnya ada disiplin kerja sebagai kebiasaan yang harusnya dipatuhi tanpa paksaan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Subbagian Umum dan Kepegawaian karena sebagai instansi pemerintah yang melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Sehingga dalam kegiatan operasionalnya dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berprestasi yang mampu secara professional melakukan segala kegiatan lembaga dalam bentuk pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara inovatif dan kreatif.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga judul penelitian yang diajukan adalah **Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.**

B. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan yang diteliti menjadi :

- 1) Secara konseptual dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai
- 2) Secara kontekstual penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sedangkan objek penelitian yaitu pegawai Sub bagian Umum dan Kepegawaian

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berhubungan dengan cakupan atau ruang lingkup masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut. Adapun permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- b. Bagaimana prestasi kerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melalui proses pengumpulan, pengolahan dan analisis data melalui prosedur tertentu.

2. Tujuan khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperoleh gambaran empirik mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- c. Untuk mengetahui dan memperoleh pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

D. Penjelasan Istilah

Dalam penelitian yang berjudul ; ”Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ini, penulis memiliki beberapa istilah penting yang mewakili penejelasan dari variabel penelitian yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja). Berikut merupakan beberapa istilah yang dimaksud dalam penelitian ini :

1. Pengaruh

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:747) yang dimaksud dengan pengaruh adalah “ Daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan

2. Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 208) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”

Selanjutnya menurut Siswanto (1997) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut maka peneliti mengartikan disiplin kerja yaitu suatu usaha atau kegiatan organisasi untuk menegakkan peraturan yang berlaku agar tercapai standar- organisasi.

3. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Jadi, prestasi kerja itu menurut penulis adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas yang diembankan kepadanya dengan segala kemampuan dan kesempatan yang diberikan.

4. Pegawai

Pengertian pegawai menurut Poerwadarminta (1984 : 723) :” Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya)”

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang pokok Kepegawaian adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Manfaat yang ingin diberikan dengan penelitian ini adalah

- 1) Untuk memberikan sumbangan yang positif bagi Dinas Pendidikan Jawa Barat agar lebih memperhatikan dan menegakkan disiplin sehingga memacu motivasi setiap pegawai untuk berprestasi yang lebih baik.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia
- 3) Untuk menambah wawasan dan pengalaman penulis tentang disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.

F. Asumsi /Anggapan Dasar

Asumsi adalah suatu titik tolak pemikiran yang menjadi landasan dari penyelidikan suatu masalah . Hal ini sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah UPI (2006:45) yang mengemukakan bahwa : “Asumsi adalah titik pangkal penelitian dalam rangka penulisan skripsi, tesis, atau disertasi itu. Asumsi dapat berupa teori, evidensi-evidensi dan dapat pula pemikiran peneliti itu sendiri”

Maka dari pengertian tersebut, maka asumsi dalam penelitian ini adalah

- a. Pelaksanaan disiplin kerja yang jelas dan adil akan membentuk budaya lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong pegawai mempunyai kinerja yang lebih baik
- b. Dengan prestasi kerja yang optimal dan memuaskan akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi
- c. Apabila dilaksanakannya disiplin kerja yang jelas, adil, dan konsisten akan mendapat pengaruh yang cukup signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja yang lebih baik karena mempunyai standar yang mengatur dan mengontrol terhadap kinerja yang dilakukan sehingga kedepannya bisa menjadi faktor pendorong untuk berprestasi sehingga pencapaian tujuan organisasi akan efektif dan efisien

G. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan, adalah bab merupakan langkah awal dari penelitian ini. Bab ini berisi tentang latar belakang merupakan gambaran masalah yang hendak diteliti. Kemudian ada batasan dan rumusan masalah yaitu batas dan rumusan penelitian yang hendak dilakukan sehingga lebih fokus. Sedangkan tujuan dan manfaat penelitian dibuat agar pembaca mengetahui apa yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian ini dilakukan, dan selanjutnya adalah sistematika penulisan untuk memudahkan mengetahui keseluruhan isi dari penelitian ini. Kemudian BAB II tentang Kajian Teori,

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. BAB ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi acuan penelitian, kemudian dilanjutkan membahas tentang kerangka penelitian agar memudahkan proses penelitian dan hipotesis peneliti.

BAB III adalah tentang Metode Penelitian dalam BAB ini mencakup proses penelitian yang dimulai dari defenisi operasional dan metode penelitian. Dalam bab ini, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini dijelaskan satu per satu untuk memperoleh sebuah data yang valid dan hasil penelitian yang benar. Setelah itu kemudian dilanjutkan ke BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, BAB ini berisi uraian tentang analisis mengenai gambaran umum objek penelitian yang memuat hasil penelitian. metode penelitian yang sudah digunakan akan dirumuskan dalam hasil penelitian ini dan dibahas untuk mengetahui hasil yang diperoleh.

Selanjutnya BAB yang terakhir adalah BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi, BAB ini berisi uraian tentang simpulan yang penulis dapat dari yang telah diuraikan sebelumnya serta memberikan rekomendasi atas masalah dan kendala.