

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan untuk melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat, yang menyangkut kesiapan kerja, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan. (Dwiyanto, 2003: 36).

Menurut Tjokroamidjoyo dalam (Suharto, 2002:7). Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan di landasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam konteks pengembangan apratur pemerintahan yang baik haruslah didukung oleh pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang optimal, dimana pada prosesnya menitik beratkan pada pengembangan manusia secara utuh mulai dari kapasitasnya sebagai pemikir hingga sikap dan sifat yang merupakan bagian dari profesionlisasi kerja pegawai. Maka dari itu penting kaitanya untuk efektifitas manajemen sumber daya manusia yang lebih baik lagi. Menurut Mangkunegara (2004:2) menyebutkan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari definisi MSDM yang dikemukakan di atas, terlihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dimana manusia adalah penggerak utama dari roda penggerakan organisasi.

Untuk dapat mengelola sumber daya manusia diperlukan sebuah aturan yang tujuannya untuk mengarahkan dan membimbing seorang individu agar dapat menjalankan segala pekerjaan sesuai norma yang ada dan berlaku. Kaitannya dengan sumber daya manusia kedisiplinan menjadi

unsur yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi agar manusia dapat menjalankan tugasnya dengan semestinya tanpa meninggalkan ketetapan yang berlaku dalam dunia kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:193) menyebutkan bahwa:

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Pengertian disiplin diatas adalah suatu hal yang berhubungan dengan sikap mental yang direfleksikan dalam tindakan dan perbuatan individu maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi.

Untuk terciptanya tujuan organisasi diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang berkarakter, kepatuhan atas segala aturan yang berlaku dan tata tertib yang diberikan adalah salah satu sikap disiplin, dan ini merupakan sikap yang sangat baik diterapkan oleh pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan optimal.

Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) merupakan Unit Pengembangan Tenaga Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan Jawa Barat yang diberikan tugas untuk perancangan, pelatihan, penilaian dan uji coba model-model pembelajaran serta media pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, dan pendidikan luar

sekolah dengan memanfaatkan teknologi sekolah, wilayah lokal, regional dan global.

Adapun visi dan misi BPPTKPK adalah akselerasi peningkatan mutu pendidikan kejuruan menuju masyarakat Jawa Barat yang bertaqwa, mandiri, dinamis dan sejahtera. Sedangkan misinya adalah optimalisasi dan pengembangan sumber daya kelembagaan dalam rangka peningkatan layanan pendidikan kejuruan secara produktif, efektif, efisien dan akuntabel. Meningkatkan mutu, daya saing dan relevansi pendidikan melalui layanan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan kejuruan yang menguasai teknologi dan berwawasan global.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti yang telah dilakukan Di BPPTKPK (Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan) di jalan pahlawan No.70 Bandung yang memiliki 136 pegawai, diketahui bahwa peraturan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil memang sudah diberlakukan tetapi ketaatan dalam menaati peraturan tersebut masih kurang diindahkan sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih kurang. Hal tersebut dapat terlihat dari beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja, misalnya terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel, pulang lebih cepat dari waktu seharusnya, dan tidak hadir tanpa izin .

Padahal, Begitu pentingnya kedisiplinan. karena tanpa disiplin pegawai yang baik maka sulit bagi suatu organisasi termasuk instansi pemerintah untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan juga sebagai

salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian kinerja organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan organisasi.

Mengingat disiplin kerja pegawai tidak muncul seketika, tetapi melalui proses pembinaan yang dilakukan secara terarah, sistematis dan berkesinambungan. Karena Ketidakdisiplinan yang tidak baik dan dibiarkan akan berdampak pada pegawai tersebut, untuk menuju ke arah hal tersebut maka salah satunya yaitu melalui pembinaan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu pembinaan disiplin kerja mutlak dilakukan sebagai suatu keharusan dan untuk membangun semangat kerja para pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan baik.

Pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang dilakukan pimpinan terhadap para pegawainya merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajibannya.

Pembinaan disiplin kerja pegawai menurut Peorwadarmita, (2003:44) menyatakan:

“Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka pembinaan disiplin kerja

pegawai bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan

Delina,2012

Studi Deskriptif Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sehubungan dengan tujuan tersebut maka Menurut Handoko (2002:278) mengatakan tujuan pembinaan disiplin kerja dalam kehidupan organisasi adalah :

- a. Agar semua pegawai yang ada didalam kantor berperilaku bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan. Melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang dimasyarakat.
- b. Untuk menjamin adanya kesesamaan antara tujuan kantor dengan tujuan masing-masing para pegawai sehingga adanya potensi kepentingan diantara keduanya.
- c. Untuk menciptakan situasi yang bagus dalam mencapai tujuan dari pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkatkan dan pada akhirnya kinerja kantor pun akan meningkat.

Pembinaan disiplin yang terus menerus dilakukan, diharapkan pada suatu saat perilaku disiplin para pegawai bukan karena takut akan sanksi yang merupakan hukuman atas tindakan pelanggaran peraturan disiplin, melainkan para pekerja berdisiplin karena adanya dorongan yang tumbuh dari dalam diri sendiri di setiap para pegawainya maka dengan mudah pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka selanjutnya menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam penelitian. Sehingga judul yang dituangkan kedalam skripsi yaitu **“STUDI DESKRIPTIF PEMBINAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PELATIHAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN KEJURUAN (BPPTKPK) DINAS PROVINSI PENDIDIKAN JAWA BARAT”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian disusun berfungsi untuk memberikan arahan yang jelas mengenai aspek dan topik-topik penting yang akan diteliti. Adapun fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pegawai di lingkungan Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Upaya apa saja yang dilakukan lembaga dalam membina disiplin kerja pegawai di lingkungan Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
4. Faktor apa yang menghambat pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pembinaan disiplin kerja pegawai Di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai :

- a. Gambaran yang jelas tentang pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Upaya yang dilakukan lembaga dalam membina atau meningkatkan disiplin kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- d. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan akan memberikan mamfaat sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian sumber daya manusia, khususnya tentang pembinaan disiplin kerja pegawai.

2. Segi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi lembaga pemerintahan dalam melakukan analisis mengenai pembinaan disiplin kerja pegawai.

E. Asumsi Penelitian

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 dan dapat pula pemikiran peneliti itu sendiri”.

Beberapa asumsi yang mendasari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan adalah suatu usaha menanamkan sesuatu sikap yang sesuai dengan keinginan organisasi, sikap yang menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi.

2. Disiplin merupakan proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif dan dapat diandalkan.
3. Pembinaan disiplin kerja diterapkan oleh setiap organisasi, dimana disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan semua pihak dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Penerapan disiplin kerja pegawai yang mengarah pada pembinaan personil dapat memperbaiki dan meningkatkan perilaku yang tampak dalam diri pegawai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

1. Judul

“Studi Deskriptif Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Provinsi Pendidikan Jawa Barat”.

2. Halaman Pengesahan

Skripsi ini telah di setujui dan disahkan oleh Tim Pembimbing :

a) Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Johar Permana, M.A

NIP. 19590814 198503 1 004

b) Pembimbing II : Drs. Sururi, M.Pd

NIP. 19701109 198202 1 001

Serta telah diketahui oleh Bpk. Dr. H. Yoyon Bahtiar Irianto, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIP – UPI.

3. Pernyataan Tentang Keaslian Karya Ilmiah

Penulis telah menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi ini merupakan Karya Tulis Ilmiah asli karya penulis yang merupakan hasil pemikiran penulis dengan di bimbingan oleh dosen pembimbing.

4. Kata Pengantar

Berisi kalimat – kalimat pengantar dalam skripsi.

5. Ucapan Terima Kasih

Bentuk apresiasi yang setinggi-tingginya serta ungkapan rasa syukur kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini.

6. Abstrak

Uraian singkat yang termuat dalam abstrak adalah : judul, hakikat penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, metode penelitian yang dipakai dan teknik pengumpulan datanya, serta hasil temuan dan rekomendasi.

7. Daftar Isi

Memuat penyajian sistematika isi skripsi secara rinci agar bisa mempermudah para pembaca mencari judul atau subjudul bagian yang ingin dibaca.

8. Daftar Tabel

Menyajikan tabel secara berurutan mulai dari tabel pertama sampai dengan tabel terakhir yang tercantum dalam skripsi.

9. Daftar Gambar

Menyajikan gambar secara berurutan mulai dari gambar pertama sampai dengan gambar terakhir yang tercantum dalam skripsi.

10. Daftar Lampiran

Menyajikan lampiran secara berurutan mulai dari lampiran pertama sampai dengan lampiran terakhir yang tercantum dalam skripsi.

11. BAB I Pendahuluan

Berisi uraian tentang pendahuluan skripsi yang memuat : latar belakang penelitian, focus penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

12. BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran

Berisi konsep-konsep, teori – teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan, yang merupakan landasan penelitian secara teoritik. Serta berisi kerangka fikir peneliti dalam melakukan penelitian.

13. BAB III Metode Penelitian

Berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian serta komponen – komponen penelitiannya. Dalam hal ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

14. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan dan analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan data, dan pembahasan data.

15. BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi

Menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

16. Daftar Pustaka

Berisi daftar rujukan / referensi baik berupa buku, artikel, jurnal, dokumen resmi, atau sumber-sumber lain dari internet yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan skripsi.

17. Lampiran

Berisi semua dokumen yang digunakan dalam penelitian