

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Efektivitas kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu, seperti yang dikemukakan oleh Harits (2002:109) Efektivitas berasal dari kata efektif yang mempunyai arti berhasil atau mencapai sasaran. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Emerson (dalam Handyaningrat, (2000:16-17), memberikan pengertian efektivitas sebagai berikut.

“Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi kalau tujuan sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif”.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada.

Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan kesadaran disiplin kerja dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Menurut Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:190) disiplin kerja adalah:

“Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” *Kesadaran* adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. *Kesediaan* adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sekretariat dinas pekerjaan umum merupakan lembaga pemerintahan yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Pada saat ini, disiplin kerja

pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang sudah cukup baik. Tetapi masih ada hambatan-hambatan yang mengakibatkan turunnya efektivitas kerja.

Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan efektivitas kerja dalam bentuk ketepatan waktu pelaporan laporan realisasi dan rekapitulasi absensi tahun 2012/2013 di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang.

Tabel 1.1
JADWAL LAPORAN KINERJA
PROGRAM/KEGIATAN RUTIN PERBULAN
SEKRETARIAT DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2012

No.	BULAN	TARGET	REALISASI
1.	Januari	10 Februari	12 Februari
2.	Februari	10 Maret	10 Maret
3.	Maret	10 April	11 April
4.	April	10 Mei	11 Mei
5.	Mei	10 Juni	10 Juni
6.	Juni	10 Juli	11 Juli
7.	Juli	10 Agustus	13 Agustus
8.	Agustus	10 September	14 September
9.	September	10 Oktober	10 Oktober
10.	Oktober	10 November	13 November
11.	November	10 Desember	10 Desember
12.	Desember	30 Desember	1 Januari

Sumber data: Dinas pekerjaan umum 2012

Sebuah organisasi atau lembaga jika belum dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan sebelumnya belum dikatakan efektif. Dari tabel 1.1 jadwal laporan kinerja program/kegiatan rutin ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di sekretariat dinas pekerjaan umum belum bisa tercapai sepenuhnya. Dalam jadwal realisasi kegiatan ini masih banyak pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat pada waktunya. Salah satu masalahnya itu

dikarenakan kurangnya nilai disiplin pegawai sehingga kurangnya tanggung jawab pegawai untuk mengerjakan tugas nya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 1.2
REKAPITULASI ABSENSI TAHUN 2012
SEKRETARIAT DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN SUMEDANG

No	Tahun 2011				Tahun 2012			
	Bulan	Jumlah ketidakhadiran			Bulan	Jumlah Ketidakhadiran		
		Sakit	Izin	Alfa		Sakit	Izin	Alfa
1	Januari	1	2	2	Januari	2	2	4
2	Februari	3	1	0	Februari	3	2	2
3	Maret	0	4	3	Maret	3	3	3
4	April	3	0	2	April	3	3	2
5	Mei	2	0	3	Mei	2	2	2
6	Juni	0	3	3	Juni	0	3	2
7	Juli	2	0	1	Juli	2	4	0
8	Agustus	1	1	2	Agustus	1	2	1
9	September	1	2	2	September	0	1	1
10	Oktober	2	2	3	Oktober	2	0	2
11	November	3	4	1	November	1	2	4
12	Desember	3	5	3	Desember	2	4	3
	Jumlah	19	24	26	Jumlah	21	28	25

Sumber data: Dinas pekerjaan umum 2012

Dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa nilai kedisiplinan di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum telah menurun dilihat dari absensi pegawai dari tahun 2011-2012 jumlah ketidakhadiran semakin tinggi dari 69 orang menjadi 74 orang. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2006:199).

Neng Yuli Novia, 2014

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya. Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Dengan demikian, efektivitas sangat ditentukan oleh adanya sumber daya yang baik, terutama menyangkut sumber daya manusia, yaitu di tingkat manajerial dan juga pelaksana. Di samping itu, berbagai sumber daya pendukung juga

merupakan faktor yang penting dalam mendukung pencapaian efektivitas organisasi, dengan tujuan agar target, baik kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dinas Pekerjaan Umum bukan satu-satunya OPD yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, maka fenomena yang terjadi adalah: Dinas Pekerjaan Umum harus menjalankan peranan untuk mendukung sepenuhnya otonomi daerah dan ikut memajukan daerahnya, untuk itu Dinas Pekerjaan Umum harus tetap berdiri di tengah-tengah persaingan tersebut. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum adalah komponen utama yang dapat membuat Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Sumedang mampu bersaing. Sikap dan Mental pegawai yang baik akan mampu membuat operasional perusahaan berjalan dengan baik, namun karena tuntutan masyarakat makin lama semakin kompleks dan beragam menuntut pelayanan yang sebaik-baiknya, berikut ini adalah masalah-masalah yang menyebabkan menurunnya Efektivitas kerja di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum :

1. Banyaknya jumlah pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Hasil pekerjaan masih kurang teliti dalam melaksanakannya.
3. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas,
4. Pegawai sering merasakan terbebani jika beban pekerjaan bertambah.
5. Banyaknya pegawai yang sering absen dikarenakan sakit.
6. Pegawai mudah tersinggung, sehingga sering adanya konflik antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.

Karena masalah-masalah tersebut maka akan menghambat Efektivitas kerja, sehingga akan menghambat operasional Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang. Sebagai organisasi perangkat daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa harus tetap menjaga kepercayaan masyarakat.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa diharapkan setiap pegawai dapat mengetahui dan menerapkan disiplin kerja pada diri mereka masing-masing, sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan kepada diri pegawai itu sendiri dan dimana pegawai itu bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas, diperoleh sebuah pertanyaan umum sebagai arahan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang ?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang ?

3. Adakah pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang disiplin kerja dan efektivitas kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja . Secara khusus tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh gambaran pelaksanaan tingkat disiplin kerja pegawai di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang.
2. Memperoleh gambaran tingkat efektivitas kerja di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja di Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut :

- a. Kegunaan Akademis.

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

kerja pegawai.

b. Kegunaan Praktis.

1) Bagi Lembaga/Instansi

Sebagai pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja bagi terlaksananya efektivitas kerja dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kerja.

2) Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kedisiplinannya 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 dan efektivitas kerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.