

## **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 pemerintah yang baik, 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 pemerintah, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan. (Dwiyanto, 2003: 36).

Sumber daya manusia di lembaga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi lembaga. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama lembaga agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

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 Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hasibuan (2012: 10) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dalam definisi diatas memberikan penekanan dalam pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta

koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi diatas terlihat pula bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi itu sendiri. Dimana manusia adalah penggerak utama dari roda penggerakan organisasi.

Untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan aturan-aturan yang tujuannya mengarahkan dan membimbing para pegawai agar segala pekerjaannya sesuai dengan norma yang berlaku. Sumber daya manusia dengan kedisiplinan menjadi unsur yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi agar manusia dapat menjalankan tugasnya dengan semestinya. Hasibuan (2012: 193) mengemukakan:

Kedisiplinan adalah fungsi keenam MSDM. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi lembaga mencapai hasil yang optimal.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakupan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja diharuskan adanya peningkatan disiplin, salah satunya menggunakan *Reinforcement Theory*. *Reinforcement Theory* ini merupakan suatu pendekatan psikologi yang sangat penting bagi manusia. Teori ini menjelaskan bagaimana seseorang itu dapat menentukan, memilih dan mengambil keputusan dalam dinamika kehidupan. Teori ini bisa digunakan pada berbagai macam situasi yang seringkali dihadapi manusia. *Reinforcement Theory* ini mengatakan bahwa tingkah laku manusia itu adalah hasil kompilasi dari pengalaman-pengalaman yang ia temui sebelumnya, atau

dalam bahasa lainnya disebut “*Consequences influence behavior*”. (Lutfi Fauzan, 2009).

Dalam *Reinforcement Theory*, terdapat 3 konsekuensi yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

1. Konsekuensi yang memberikan *reward*
2. Konsekuensi yang memberikan *punishment*
3. Konsekuensi yang tidak memberikan apa-apa

Pegawai yang sudah disiplin dalam bekerja mendapatkan *reward*, dan pegawai yang belum disiplin kerja mendapatkan *punishment* sehingga pegawai tersebut akan merubah sikapnya agar lebih disiplin lagi.

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

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi merupakan satuan kerja di bawah Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumberdaya Mineral. Pusdiklat Geologi adalah sebuah lembaga penyedia produk dan jasa yang meliputi:

- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bidang Geologi.
- Ujian dan Sertifikasi Keterampilan Kerja Bidang Geologi (Badan Sertifikasi Keterampilan Pusdiklat Geologi).

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti yang telah dilakukan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi, diketahui bahwa peraturan terhadap disiplin kerja pegawai sudah diberlakukan tetapi ketaatan dalam mentaati peraturan masih kurang, sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan masih kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan lembaga.

Berikut merupakan data rekapitulasi kehadiran Pegawai BPED Pusdiklat Geologi tahun 2013. Terdapat sebanyak 137 pelanggaran yang terdiri dari 136 pelanggaran telat dan 1 pelanggaran pulang awal.

Padahal begitu sangat penting kedisiplinan, karena tanpa disiplin maka organisasi akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tujuan organisasi.

Pembinaan yang dilakukan oleh instansi pemerintahan merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban.

Pembinaan disiplin kerja pegawai menurut Poerwadarmita (2003: 44) menyatakan “ Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik”.

Pembinaan disiplin yang terus menerus dilakukan diharapkan tumbuh dengan sendirinya di dalam diri pegawai bukan karena takut akan sanksi yang merupakan hukuman atas tindakan pelanggaran peraturan disiplin.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka selanjutnya menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam penelitian dengan judul **“STUDI DESKRIPTIF PEMBINAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BIDANG PENYELENGGARAAN DAN EVALUASI DIKLAT DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GEOLOGI BANDUNG”**

## **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 Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung ?
2. Upaya apa saja yang dilakukan lembaga dalam membina disiplin kerja pegawai Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung ?

3. Bagaimana dalam pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat melalui pendekatan *reward and punishment* di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung ?
4. Faktor apa yang mendukung dan menghambat pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi ?

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini di bagi menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### 1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum dan mengetahui lebih jelas mengenai pembinaan disiplin kerja di Pusat Pendidikan Geologi Bandung.

#### 2. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus yang ingin di capai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan disiplin kerja pegawai Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung.
- b. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan lembaga dalam membina disiplin kerja pegawai Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung.
- c. Untuk memperoleh gambaran dalam pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai melalui pendekatan *reward and punishment* Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung
- d. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pembinaan disiplin kerja pegawai Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi Bandung

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Segi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dalam hal pembinaan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kajian bagi penelitian selanjutnya.

##### **2. Segi Praktis**

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam pembinaan disiplin kerja pegawai.
- b. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak pendidikan dan pelatihan khususnya dalam memberikan perhatian lebih dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam pembinaan disiplin kerja pegawai.
- c. Bagi Dunia Pendidikan pada umumnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan pembinaan disiplin kerja pegawai.

#### **E. Struktur Organisasi Skripsi**

Secara garis besar struktur organisasi penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bagian atau bab, yang dimulai dari Bab I berisi Pendahuluan. Kemudian berturut-turut: Bab II berisi Kajian Pustaka, dan Asumsi Penelitian Bab III berisi Metode Penelitian, Bab IV tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V berisi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Bab I PEDAHULUAN berisi beberapa sub bab, yaitu: Latar Belakang Penelitian; Fokus Penelitian; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; serta Struktur Organisasi Skripsi.

- Bab II KAJIAN PUSTAKA, DAN ASUMSI PENELITIAN terdiri dari sub bab: Manajemen Sumber Daya Manusia; Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Manusia, Pembinaan Disiplin, dan Asumsi Penelitian.
- Bab III METODE PENELITIAN terbagi menjadi sub bab: Lokasi dan Sumber Data Penelitian; Desain Penelitian; Definisi Operasional; Instrumen Penelitian; Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data
- Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN terdiri dari sub bab: Gambaran Lembaga; Responden; dan Hasil Temuan dan Pembahasan
- Bab V KESIMPULAN DAN SARAN, terbagi menjadi sub bab: Kesimpulan; dan Saran.