

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Ketika sumber daya manusia berkualitas maka organisasi tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun tidak semua sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu berkualitas sesuai harapan organisasi tersebut. Oleh karena itu sangat penting dilakukan pendayagunaan sumber daya organisasi.

Pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam produktivitas organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan salah satu komponen yang sangat mempunyai peranan penting untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja sumber daya manusia tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan kepada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Berhubungan dengan kinerja pegawai, maka disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ada dalam setiap pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja pegawai maka akan mempermudah mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan motivasi. Dari banyaknya faktor tersebut, faktor yang penting yang mempengaruhi disiplin kerja adalah orientasi gaya kepemimpinan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung adalah instansi yang memegang peranan penting dalam manajemen pegawai negeri sipil (PNS) yang berada dilingkungan pemerintahan kota Bandung. Hal tersebut

menyebabkan peranannya perlu dioptimalkan agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan.

Fakta dilapangan yang penulis amati selama bulan Oktober sampai dengan Desember 2015 didapati bahwa disiplin kerja pegawai cukup rendah. Hal tersebut di dukung pula oleh data yang penulis peroleh. Dari data yang penulis peroleh, didapat kesimpulan sebagai berikut:

- Ada pegawai yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti apel pagi
- Datang ke kantor tidak tepat waktu (terlambat)
- Ada pegawai yang pulang lebih cepat dari waktunya

Hal tersebut diperkuat dengan hasil rekap presensi pegawai pada periode 1 September 2015 sampai dengan 30 september 2015 (23 hari kerja) berikut ini:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Presensi Pegawai BKD Kota Bandung

Bulan	Tingkat Presensi							
	Tidak Apel Pagi				Absensi			
	D	S	I	K	D	S	I	TK
September 2015	5,34%	20%	19%	87%	5,34%	20%	19%	-

(Sumber: rekapitulasi presensi pegawai BKD Kota Bandung)

Keterangan: D: Dinas Luar; S: Sakit; I: Izin; TK: Tanpa Keterangan; K: Terlambat/Tidak Mengikuti/Pulang Cepat.

Selain itu juga, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung yang penulis lakukan dengan beberapa staf di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung, mengakui bahwa disiplin kerja mereka kurang, bahkan ada salah satu narasumber yang mengatakan bahwa: “pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) masih ada yang datang terlambat, kita kerjanya santai aja”.

Permasalahan yang sama juga terjadi di instansi yang sama yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Cimahi dalam penelitian Tessa (2013):

“Fakta yang penulis dapatkan pada studi pendahuluan selama bulan Februari sampai dengan Maret 2013 didapati bahwa kondisi disiplin kerja pegawai cukup rendah. Beberapa hal yang menjadi indikator dan

dapat diidentifikasi adalah beberapa pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor ataupun pulang sebelum jam kantor berakhir.”

Permasalahan serupa juga diberitakan dalam surat kabar elektronik diberitakan bahwa: Disiplin Anak Buah Ridwan Kamil Masih Rendah. Pada berita tersebut disebutkan bahwa:

“**Bandung** - Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandung masih rendah. Masih banyak di antara anak buah Ridwan Kamil itu tidak mematuhi jam kerja dan tidak mengisi daftar hadir. Hal itu diungkapkan Asisten Administrasi Umum Sekretariat daerah Kota Bandung, dalam launching e-Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS), e-Kartu Pekerja Elektronik (KPE), dan Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) di Plaza Balai Kota Bandung, Jalan Wastukencana pada Senin (31/8/2015): "Rendahannya disiplin PNS, masih menjadi masalah birokrasi di Pemkot Bandung. Hasil evaluasi BKD (Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menunjukkan tingkat kesadaran PNS mematuhi ketentuan jam kerja dan mengisi daftar hadir masih rendah," ujar Dandan.” Dandan menjelaskan, kurangnya kedisiplinan PNS Kota Bandung salah satunya tercermin dari masih adanya PNS yang tidak hadir tanpa keterangan.”
(Sumber: newsdetik.com)

Kedisiplinan seorang pegawai atau karyawan suatu instansi atau perusahaan dapat dilihat dari bagaimana dia mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela penuh kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan atasan ataupun tuntutan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya., mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sebuah peraturan yang dibuat akan dipatuhi oleh karyawan suatu perusahaan apabila karyawan tersebut mempunyai kesadaran dari dalam dirinya untuk mematuhi, kebijakan pimpinan yang tegas bagaimana ketika para karyawannya mematuhi peraturan dan bagaimana ketika para

karyawannya banyak yang tidak mematuhi peraturan yang ada. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa peranan pimpinan sebagai teladan serta memberikan arahan yang jelas sangat diperlukan untuk memotivasi kinerja dan kedisiplinan para karyawannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2014, hlm. 194) yang mengatakan bahwa:

“Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu: 1) Tujuan dan kemampuan; 2) teladan pemimpin; 3) balas jasa; 4) keadilan; 5) pengawasan melekat; 6) sanksi hukuman; 7) ketegasan; 8) hubungan kemanusiaan. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi tersebut, faktor yang cukup berpengaruh penting adalah bagaimana perilaku pemimpin dalam membawa karyawannya dalam mematuhi peraturannya.”

Ketika perilaku kepemimpinan atau gaya pemimpin menjadi hal yang penting dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, maka seharusnya pimpinan dapat memahami bahwa dirinya yang paling diperhatikan dan menjadi panutan oleh sebagian banyak pegawai terutama pegawai baru yang masih membutuhkan pengarahan baik dari atasannya atau seniornya dalam suatu perusahaan. Maka dari situasi tersebut penting kiranya apabila pimpinan suatu perusahaan mengadakan orientasi baik dalam hal pekerjaan maupun lingkungan organisasi yang dipimpinnya. Hal tersebut dilakukan agar karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan harus mengadakan pengawasan secara berkala kepada karyawannya agar mereka merasa terpantau dan merasa dihargai hasil kerjanya.

Dari beberapa permasalahan yang muncul tersebut dapat diidentifikasi bahwa hal tersebut disebabkan oleh kurangnya arahan dari pimpinan, kurangnya kesadaran atau motivasi untuk disiplin saat bekerja, budaya organisasi yang negatif dan lingkungan atau iklim organisasi yang negatif.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk lebih lanjut meneliti mengenai hal tersebut, dengan mengangkat judul: “Pengaruh Orientasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan tidak keluar dari masalah-masalah yang dibahas. Muhamad Ali (1987, hlm 36) mengemukakan bahwa rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dan untuk lebih memfokuskan terhadap masalah yang akan diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang akan diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah.

Selanjutnya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana orientasi gaya kepemimpinan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Memperoleh data mengenai orientasi gaya kepemimpinan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

2. Memperoleh data mengenai disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.
3. Memperoleh data seberapa besar pengaruh orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

D. Manfaat/Signifikan Penelitian

1. Manfaat dari Segi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan, khususnya mengenai orientasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Manfaat dari Segi Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan motivasi dalam peningkatan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan kinerjanya dalam suatu organisasi agar lebih produktif, berkaitan dengan bagaimana orientasi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh setiap pimpinan atau atasan dalam sebuah organisasi.

3. Manfaat dari Segi Praktik

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan peneliti dalam orientasi kepemimpinan dan disiplin kerja, hingga harapan lebih lanjut peneliti dapat mengaplikasikannya secara aktual di lapangan.

b. Bagi Lembaga

Bagi pihak Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung, penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah.

4. Manfaat dari Segi Isu serta Aksi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca mengenai penerapan orientasi gaya kepemimpinan dalam

organisasi, agar dapat dilaksanakan untuk penerapan disiplin pegawainya.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 5804/UN40/HK/2015 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun Akademik 2015, sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang didalamnya merupakan uraian dari: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka/Landasan Teoritis yang didalamnya berisikan konsep-konsep, teori-teori, dalil-dalil bidang yang dikaji dan penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti.

BAB III Metode Penelitian berisi tentang desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan yang berisi mengenai pengolahan/analisis data temuan penelitian berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, dan Pembahasan temuan penelitian.

BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi menyajikan penafsiran dan pemaknaan penulis terhadap hasil analisis temuan penelitian. Ada dua alternatif cara penulisan kesimpulan, yakni dengan cara butir demi butir atau dengan cara uraian pada.