

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu lembaga pemerintah maupun swasta sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan lembaga tersebut, karena betapapun lengkap dan canggihnya peralatan kerja yang dimiliki oleh lembaga tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting keberadaannya dalam suatu lembaga, tanpa adanya pegawai suatu lembaga tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia tersebut tentunya harus memiliki prestasi kerja yang baik. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai SDM. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi lembaga mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu Hasibuan (2007:194) “kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi adalah pegawai yang berperilaku positif dalam usaha pencapaian tujuan lembaga contohnya yaitu pegawai yang datang dan pulang tepat waktu, frekuensi absen yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik.

Malayu Hasibuan (2007;194) beranggapan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan kepemimpinan,
3. Balas jasa,

4. Keadilan,
5. Waskat (pengawasan melekat),
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu cara meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu dengan balas jasa. Balas jasa disini dapat diartikan sebagai kompensasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000:155) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan lembaga, maka lembaga sebaiknya memberikan perhatian khusus pada pegawainya. Lembaga diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang sudah diberikan pegawai terhadap lembaga. Untuk meningkatkan serta mendorong disiplin kerja pegawai diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pegawai dan lembaga. Pegawai memberikan disiplin kerja yang tinggi dengan selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku sedangkan lembaga memberikan kompensasi sebagai penghargaan atas disiplin kerja yang baik yang sudah diberikan pegawai terhadap lembaga.

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI Nomer 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 32 berbunyi :

1. Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.
2. Usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putra putri Pegawai Negeri Sipil.
3. Untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri Sipil wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya.
4. Untuk penyelenggaraan program pensiun dan penyelenggaraan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran.
5. Besarnya subsidi dan iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

6. Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan

Berdasarkan studi pendahuluan, berikut adalah jenis-jenis kompensasi tidak langsung yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.1

Jenis-jenis kompensasi tidak langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

| Ekonomis                        | Fasilitas                | Pelayanan             |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Uang pensiun                    | Mushola / Mesjid         | Poliklinik            |
| Uang makan                      | Kafetaria                | Tempat penitipan anak |
| Uang hari raya                  | Sarana Olahraga          | Asuransi              |
| Uang duka / kematian            | Sarana Kesenian          | Kredit rumah          |
| Pakaian Dinas (Kopri)           | Cuti / Cuti hamil        | Rumah dinas           |
| Uang pengobatan                 | Koperasi                 | Kendaraan dinas       |
| Penggantian biaya kacamata baca | Izin                     |                       |
|                                 | Pembekalan kewirausahaan |                       |
|                                 | Pembekalan kerohanian    |                       |

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2013

Akan tetapi fenomena empirik yang terjadi, walaupun kompensasi pegawai dinas pendidikan provinsi sudah cukup, disiplin kerja pegawai dinas pendidikan provinsi khususnya bidang pendidikan menengah dan tinggi masih rendah hal ini dapat terbukti dari frekuensi kehadiran yang minim, masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, dll.

Dari pembahasan kompensasi dan disiplin kerja yang telah dipaparkan di atas, penulis merasa tertarik untuk melihat sejauh mana kompensasi tidak langsung yang ditetapkan dapat mempengaruhi disiplin kerja para pegawainya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

## **B. Identifikasi dan perumusan masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

Dalam rangka peningkatan kedisiplinan sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung perlu diperhatikan dengan sungguh sungguh karena kompensasi tidak langsung merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu Hasibuan (2007;194) yang menyatakan: “Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan kepemimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat (pengawasan melekat),
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

Dilihat dari kondisi empirik disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih banyak yang kurang disiplin meskipun kompensasi tidak langsung sudah memadai. Dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Dengan prestasi kerja pegawai yang baik dapat mendorong untuk mencapai visi dan misi dari lembaga tersebut.

Untuk mencapai visi dan misi dari suatu badan atau lembaga perlu ditingkatkan disiplin para pegawai sehingga prestasi kerja pegawai akan menciptakan tercapainya suatu visi dan misi lembaga tersebut. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional suatu lembaga dalam mencapai tujuan dari lembaga.

Penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu mengenai pentingnya program kompensasi tidak langsung pegawai di suatu lembaga/organisasi sehingga tercapainya disiplin kerja pegawai yang baik. Dengan begitu, apabila disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai selama

melaksanakan pekerjaan sudah optimal maka visi, misi dan tujuan dari lembaga/organisasi tersebut akan tercapai.

## **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berhubungan dengan cakupan atau ruang lingkup masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka peneliti merumuskan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi tidak langsung di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan sasaran atau harapan yang akan dicapai dengan penyelenggaraan penelitian ini. Dengan kata lain bahwa tujuan penelitian merupakan arah yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian yang diharapkan terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

### **1. Tujuan umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dengan cara atau prosedur tertentu.

## 2. Tujuan khusus

Adapun tujuan khusus dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pelaksanaan kompensasi tidak langsung di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Mengetahui disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahi seberapa besar pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap disiplin kerja di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

#### 1. Bagi lembaga

Sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga untuk meningkatkan kompensasi tidak langsung dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

#### 2. Bagi pegawai

Diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi karyawan berkenaan dengan disiplin kerja pegawai.

#### 3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bila mana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

### E. Struktur organisasi skripsi

1. BAB I Pendahuluan yang didalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

2. BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.
3. BAB III Metode Penelitian berisi tentang Lokasi dan SubjekPopulasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.
4. BAB IV Hasil penelitian dan Pembahasan yang berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif. Dan pembahasan/Analisis Temuan.
5. BAB V Kesimpulan dan Saran 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 padat.