

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji pada suatu instansi pemerintah saat ini adalah berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Pada umumnya suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti Sumber Daya Manusia (SDM). Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berasal dari luar organisasi.

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada baik kualitas maupun kuantitasnya. Mengingat manusia (pegawai) sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi, maka perlu dikembangkan suatu moral pekerja yang layak terhadap pekerjaannya tersebut. Untuk mewujudkan sikap dan tindakan manusia seperti apa yang diharapkan tidaklah mudah. Sebab hal ini berkaitan dengan disiplin para pekerja itu sendiri.

Dengan semakin banyaknya masalah yang dihadapi oleh organisasi pemerintahan, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam meningkatkan kualitas pegawai. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kualitas pegawai agar efektivitas dan efisiensi kerja dapat tercapai, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan rasa

tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan hukum adalah dengan adanya program pengembangan karir pegawai. Adapun kebijakan pengembangan



Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi

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

karir yang dilakukan yaitu dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan, mutasi, dan promosi jabatan.

Pegawai memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Pentingnya permasalahan disiplin kerja ini untuk dikaji ialah agar dapat dianalisis secara lebih mendalam sehingga pegawai akan memperbaiki kedisiplinan yang lebih baik serta mendorong untuk mendapat penghargaan dan status ke jejang yang lebih tinggi. Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi.

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Bedjo Siswanto (2002 : 291) disiplin kerja adalah :

Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu, disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dan disiplin dalam mekanisme kerja. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka keinginan kita untuk lebih maju dan mendapat kenaikan jabatan (promosi jabatan) juga akan tercapai. Yang menjadi penggerak pada intansi pemerintah yaitu pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai negeri sipil (PNS) yang selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Kenyataan menunjukkan bahwa masih ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin pada saat jam kerja.

Berkaitan dengan pernyataan di atas, peneliti melakukan pengamatan di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi yang merupakan instansi pemerintah memiliki jumlah pegawai 52 orang.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai di Sekretaris DPRD, fenomena yang menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja pegawai yaitu:

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

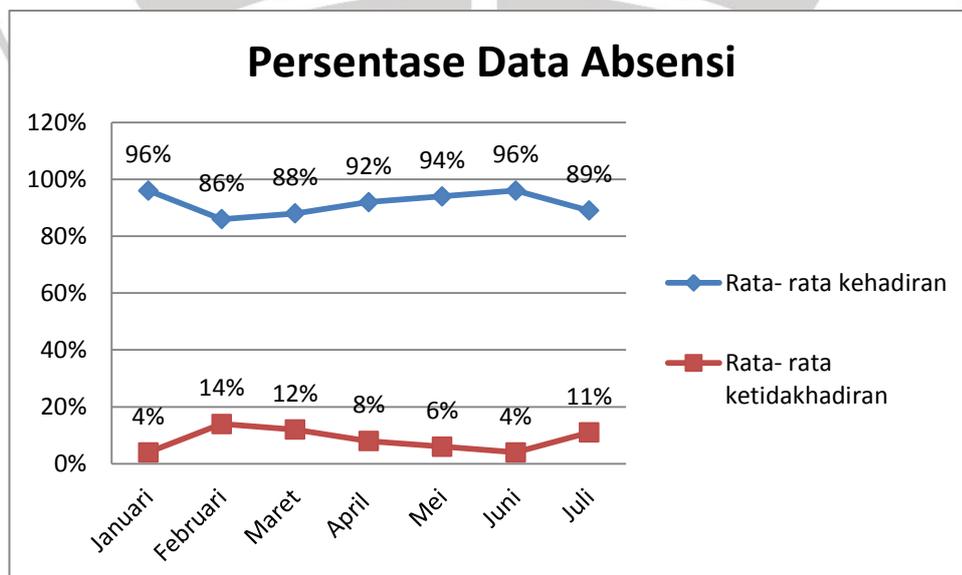
1. Tingkat kehadiran yang belum optimal,

Salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di kantor DPRD kota Cimahi belum tercipta secara optimal dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang tidak stabil. Berikut adalah laporan data kehadiran masuk kerja pegawai di Kantor DPRD kota Cimahi pada tahun 2012.

Tabel 1.1
Persentase Data Absensi Pegawai di Kantor DPRD Kota Cimahi Tahun 2012

No.	Bulan	Wajib hadir	Rata- rata kehadiran	Rata- rata ketidakhadiran
1.	Januari	21 hari	96%	4%
2.	Februari	21 hari	86%	14%
3.	Maret	21 hari	88%	12%
4.	April	21 hari	92%	8%
5.	Mei	21 hari	74%	6%
6.	Juni	21 hari	96%	4%
7.	Juli	21 hari	89%	11%

Sumber: unit organisasi Sekretariat DPRD kota Cimahi



Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi

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

Gambar 1.1 **Persentase daftar hadir pegawai di DPRD kota Cimahi**

Sumber: unit organisasi Sekretariat DPRD kota Cimahi

Dari gambar 1.1 dapat diketahui bahwa absensi pegawai di DPRD kota Cimahi pada tahun 2012 setiap bulan persentase kehadiran serta ketidakhadiran tidak stabil. Dapat terlihat setiap bulan kehadiran dan ketidakhadiran di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi mengalami naik turun. Terlihat pada bulan Februari ketidakhadiran cukup meningkat dari bulan sebelumnya mencapai 14%. Pada bulan Maret ketidakhadiran sedikit mengalami penurunan sebesar 12%. Bulan-bulan selanjutnya ketidakhadiran mengalami penurunan meskipun tidak terlalu besar. Kemudian pada bulan Juli ketidakhadiran meningkat kembali menjadi 11%. Penyebab dari masalah tersebut adalah kemangkrian pegawai, datang terlambat dan pulang lebih cepat. Dari pernyataan tersebut hal ini menunjukkan masih banyak para pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin. Hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan sedikit terganggu. Jika hal tersebut terus terjadi, akan berdampak ketidaktercapaian hasil kerja sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tujuan instansi tercapai sesuai dengan rencana. Karena sebagai pegawai yang bekerja di instansi pemerintah pegawai harus selalu menerapkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, terutama disiplin kerja. Melihat dan menimbang masalah yang tercantum di atas sangat di harapkan adanya perubahan yang semakin

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi

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

baik. Dengan demikian, Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi perlu menegakkan aturan kerja perusahaan serta harus disosialisasikan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

2. Masih banyak pegawai yang datang terlambat, pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai, serta kurangnya pemahaman mereka mengenai pentingnya disiplin.

Pemahaman yang kurang terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat pegawai sering melanggar aturan seperti. Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi di mana saja.

Berikut daftar Personal Track Record pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi sebagai berikut:

Tabel 1.2
Personal Track Record Pada Tahun 2011- 2012

No.	Jenis Pelanggaran	Persentase Pelanggaran Per Tahun	
		2011	2012
1	Terlambat masuk kerja	3.34 %	3.27 %
2	Pulang sebelum jam kerja selesai	2.51 %	1.58%
3	Tidak menuruti aturan perusahaan	2.24 %	2.86 %
Total Pelanggaran Per 2011-2012		8,09%	7.71%

Sumber: unit organisasi Sekretariat DPRD kota Cimahi

Dari data tabel di atas, bisa terlihat bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada tahun 2011 dan 2012 cukup mengalami kenaikan di beberapa point. Untuk mengatasi bentuk pelanggaran disiplin kerja yang terjadi di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi, pimpinan memberikan sanksi hukuman setiap pelanggaran yang terjadi. Semua pegawai yang melakukan

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pelanggaran diberikan sanksi hukuman yang setimpal atau sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya. Tetapi dalam hal ini, pegawai tetap saja melakukan kesalahan atau pelanggaran disiplin kerja yang telah dipatuhi sebelum pegawai diterima bekerja.

Tindakan (sanksi hukuman bagi pelanggaran peraturan kerja) yang diberikan oleh pimpinan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi dalam mendisiplinkan pegawainya, dapat dilihat dari tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pelanggaran Pegawai di Kantor DPRD Kota Cimahi
Tahun 2012

SANKSI PELANGGARAN	TAHUN	
	2011	2012
1. Sanksi ringan, terdiri atas :		
a. Tegoran lisan,	6 kali	5 kali
b. Tegoran tertulis,	4 kali	3 kali
2. Sanksi sedang, terdiri atas :		
a. Penundaaan kenaikan gaji	-	-
b. Penurunan gaji	1 kali	1 kali
c. Penundaan promosi jabatan	1 kali	3 kali
3. Sanksi berat, terdiri atas :		
a. Penurunan pangkat (demosi)	1 kali	-
b. Pemberhentian	-	-
Jumlah Pelanggaran	13 kali	12 kali

Sumber: unit organisasi Sekretariat DPRD kota Cimahi

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi memberikan sanksi hukuman pelanggaran disiplin kerja kepada para pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelanggaran yang di lakukan oleh para pegawai

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi

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

tersebut dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Jika dilihat dari tabel di atas diindikasikan adanya masalah disiplin yang perlu dicarikan solusinya. Permasalahan tersebut adalah mengapa jumlah pelanggaran yang dilakukan pegawai semakin bertambah. Sedangkan perusahaan yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin akan sulit sekali melaksanakan program-program untuk meningkatkan produktivitas dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas pegawai membutuhkan motivasi atau pendorong untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Salah satu pendorong seseorang bekerja dengan disiplin pada suatu organisasi, instansi pemerintahan atau suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya adalah untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki sebelumnya. Kesempatan untuk maju dalam organisasi atau instansi dengan memberikan promosi jabatan (kenaikan pangkat).

Pegawai sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Untuk hal tersebut maka promosi jabatan sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Untuk itu diperlukan sasaran penilaian kinerja sebagai tolak ukur untuk mempermudah pimpinan dalam menentukan pegawai yang akan mendapat promosi jabatan. Di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota Cimahi ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh para pegawai yang ingin

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mendapat promosi jabatan diantaranya: kesetiaan, prestasi kerja, disiplin, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, serta inisiatif. Berikut penilaian kinerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kota cimahi pada tahun 2012.

Tabel 1.4
Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor DPRD Kota Cimahi

DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL		
UNSUR YANG DINILAI	TAHUN 2012	
	NILAI	
	ANGKA	SEBUTAN
a. Kesetiaan	85	Baik
b. Prestasi kerja	75,2	Baik
c. Disiplin kerja	73	Cukup Baik
d. Tanggung jawab	80,3	Baik
e. Ketaatan	73	Cukup Baik
f. Kejujuran	74	Cukup Baik

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi

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

g. Kerjasama	76	Baik
h. Prakarsa	77,5	Baik

Sumber: unit organisasi Sekretariat DPRD kota Cimahi

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa data tersebut dapat mempengaruhi penetapan apakah pegawai dapat dipromosikan atau tidak. Dengan adanya penilaian tersebut para pegawai termotivasi untuk lebih baik dalam mengerjakan pekerjaannya. Promosi jabatan yang baik harus berdasarkan objektivitas dan keadilan. Sehingga perlu adanya kajian agar diketahui bagaimana sistem promosi yang ada, mengingat bahwa promosi merupakan salah satu bentuk pengembangan dimana pegawai dapat termotivasi untuk memajukan kompetensi terutama dalam disiplin kerja yang dimiliki.

Dari latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA CIMAHI.”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan setiap pegawainya mempunyai disiplin kerja yang tinggi, sehingga dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain : susunan kerja yang menyenangkan, pemberian balas jasa lebih besar, serta pemberian promosi jabatan. Dalam hal ini penulis membatasi

Kania Nurul Falah, 2013

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Cimahi
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

masalah, hanya pada peningkatan disiplin kerja yang disebabkan oleh promosi jabatan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian diatas, maka akan diteliti masalah promosi jabatan dan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian dapat didefinisikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektivitas promosi jabatan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi?
3. Adakah pengaruh positif dari efektivitas promosi jabatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis mengadakan penelitian ini dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan di tarik kesimpulan.

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas promosi jabatan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi.

3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dari efektivitas promosi jabatan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretik

Dalam kegunaan teoretik ini diharapkan berguna bagi :

1. Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai pengaruh Promosi jabatan terhadap disiplin kerja pegawai serta sebagai bahan pembanding antar teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

2. Pembaca Umum

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berkaitan dengan pengaruh promosi jabatan terhadap disiplin kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan atau instansi

Diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan promosi jabatan sehingga dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja pegawai. Selain itu dapat membantu

perusahaan meningkatkan dan mempertahankan para pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi.

2. Pihak terkait dan pihak lain

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh promosi jabatan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

