

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan titik sentral dari produktivitas, karena manusia manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai salah satu unsur dari suatu organisasi, manusia tidak dapat begitu saja disamakan dengan unsur-unsur yang lainnya. Manusia merupakan makhluk yang kompleks, setiap manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, dan emosi yang berbeda dengan manusia yang lain dalam setiap pengambilan keputusan maupun tindakannya.

Dalam suatu organisasi unsur manusia merupakan perangkat yang paling menentukan bahkan dalam mencapai tujuan kegiatannya, terutama berkaitan erat dengan kebijaksanaan manajerialnya, organisasi dan manusia adalah suatu sistem dalam mencapai tujuan, sedangkan manusia merupakan subsistem yang mendukung pelaksanaan tujuan tersebut.

Pegawai sebagai sumber daya dalam suatu organisasi merupakan sumber daya utama diantara sumber daya yang ada, yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

Untuk mendorong pegawai agar selalu bekerja lebih giat dan rajin, suatu organisasi harus menyusun strategi sehingga pegawai akan senantiasa

memperoleh hasil yang lebih baik dalam melaksanakan kegiatannya. Hal ini berarti tingkat produktivitas pegawai tinggi. Apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka produktivitas organisasi pun akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila produktivitas kerja pegawai rendah maka produktivitas organisasi akan rendah pula.

Nanang Fattah (1996: 15) mengemukakan pendapatnya bahwa:

Pengertian konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dari pendapat di atas menyatakan bahwa produktivitas dapat dinilai dari bagaimana seorang individu dapat menerapkan efektivitas dan efisiensi kerjanya. Produktivitas juga diartikan sebagai sikap mental seseorang untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Menyimak pendapat di atas, timbul pertanyaan, sudah produktifkah sumber daya manusia di Indonesia? Menurut Ketua Dewan Perwakilan Daerah, Irman Gusman (2012) menyatakan bahwa Indonesia dianugerahi sumber daya alam yang melimpah, tetapi tidak berdampak maksimal pada tingkat kualitas masyarakat Indonesia pada umumnya. Hal ini tercermin dari data *United Nations Development Program* (UNDP) 2010-2011 yang menempatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2011 berada di urutan 124 dari 187 negara yang disurvei, dengan skor 0,617. Peringkat ini turun dari peringkat 108 pada tahun 2010.

Di kawasan ASEAN, Indonesia hanya unggul dari Vietnam yang memiliki nilai IPM 0,593, Laos dengan nilai IPM 0,524, Kamboja dengan nilai IPM 0,523, dan Myanmar dengan nilai IPM 0,483. Peringkat pertama dalam hal kualitas manusia adalah Singapura dengan nilai 0,866, kemudian disusul Brunei dengan nilai IPM 0,838, disusul Malaysia dengan nilai IPM 0,761, Thailand dengan nilai IPM 0,682, dan Filipina dengan nilai IPM 0,644.

Dari hasil di atas sangat jelas bahwa produktivitas sumber daya manusia Indonesia masih tergolong sangat rendah di kawasan ASEAN, terlihat dari peringkat yang menurun setiap tahunnya, dan tentunya hal ini harus menjadi motivasi agar produktivitas sumber daya manusia di Indonesia meningkat, tidak terkecuali sumber daya manusia yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

Pusat Produktivitas Nasional dalam Rosidi (1993: 58) melaporkan bahwa terdapat 14 faktor yang mempengaruhi produktivitas nasional, yaitu:

- 1) pendidikan, 2) keterampilan, 3) disiplin, 4) motivasi, 5) sikap dan etika kerja, 6) gizi dan kesehatan, 7) tingkat penghasilan, 8) jaminan sosial, 9) lingkungan dan iklim kerja, 10) hubungan industrial, 11) teknologi, 12) sarana produksi, 13) manajemen, 14) kesempatan berprestasi.

Satu diantara banyak faktor di atas yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah disiplin. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan organisasi harus memperhatikan kedisiplinan seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut karena disiplin merupakan faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan Sedarmayanti (2009: 72-76), mengemukakan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

(1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen; (5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP); (6) Tingkat penghasilan; (7) Gizi dan kesehatan; (8) Lingkungan dan iklim kerja; (9) Sarana produksi; (10) Teknologi; (11) Kesempatan berprestasi”.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, terungkap fenomena yang menunjukkan rendahnya produktivitas kerja pegawai, yaitu:

1. Kurangnya pengetahuan pegawai tentang pedoman kerja yang seharusnya.
2. Kerjasama antar pegawai rendah.
3. Suasana kerja yang kurang kondusif.
4. Kurangnya pemahaman tentang pekerjaan yang diembannya.
5. Adanya tumpang tindih dalam tanggung jawab kerja karena lebih mementingkan kepentingan sendiri.
6. Masih terdapat pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya sehingga tidak mampu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktunya, yang membuat pekerjaan semakin menumpuk dan semakin lama untuk terselesaikan. Hal ini terlihat dari data kinerja pada periode Januari-Juni 2012 berikut ini:

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang
Periode Januari-Juni 2012

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai Yang Wajib Menyampaikan Laporan	Laporan Yang Seharusnya Diterima	Laporan Yang Diterima	Jumlah Pegawai Yang Rutin Menyampaikan Laporan	Jumlah Pegawai Yang Tidak Menyampaikan Laporan	Ket.
1.	Bagian Umum	6	35	25	5	1	Tidak Tercapai
2.	Bagian Keuangan	5	52	40	4	1	Tidak Tercapai
3.	Bagian Kepegawaian	9	50	35	5	4	Tidak Tercapai
4.	Bidang Bina Program	6	20	18	4	2	Tidak Tercapai
5.	Bidang Pendidikan TK/ SD	7	25	21	5	2	Tidak Tercapai
6.	Bidang Dikmenumjur	7	22	15	2	5	Tidak Tercapai
7.	Bidang Pendidikan Nonformal	8	26	20	4	4	Tidak Tercapai

Sumber: Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang Periode Januari-Juni 2012

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pegawai pada seluruh bagian terlihat masih banyak yang tidak melaksanakan pekerjaannya padahal sudah masuk jatuh tempo (*deadline*) sehingga target berupa laporan tidak dapat dilaporkan tepat waktu. Dengan kata lain pekerjaan belum dilaksanakan dengan optimal.

Ketidaktercapaian target di atas dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya tanggung jawab pegawai kurang sehingga mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan laporan, kurangnya kerjasama yang baik antar pegawai sehingga pekerjaan tidak cepat selesai, dan kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas yang diembannya.

Umumnya produktivitas kerja mengacu pada perilaku-perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis berasumsi bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah pimpinan harus lebih memperhatikan kedisiplinan seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi harus berusaha mencari jalan untuk memacu sikap-sikap pegawai yang positif seperti: semangat kerja yang tinggi, disiplin, mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas dengan sungguh-sungguh, dan bertanggung jawab. Salah satu cara yang dapat ditempuh organisasi dalam menjaga produktivitas kerja pegawai adalah membina kembali disiplin para pegawainya.

Pembinaan adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan bawahannya dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Pimpinan harus mampu memberi pembinaan kepada

bawahan agar dapat bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna, sehingga pekerjaan yang dihasilkan mempunyai kualitas.

Secara khusus tujuan adanya pembinaan disiplin dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (1989: 280), yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan *service* yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. *Follow-up* dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan dan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pembinaan Disiplin yang Dilakukan Oleh Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Fokus kajian dalam penelitian kali ini adalah masalah produktivitas kerja pegawai yang masih rendah pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Hal tersebut dirasa penting untuk dikaji dan dianalisis apa penyebabnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Oleh karena

itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian data empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah disiplin.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang masih tergolong rendah sehingga berdampak pada belum optimalnya produktivitas kerja pegawai. Kondisi ini harus segera ditanggulangi dengan cara dibina oleh pimpinan, mengingat bila tidak akan berpengaruh terhadap citra dari pegawai pemerintahan yang cenderung negatif”.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian (*research question*), sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas pembinaan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang?
2. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang?
3. Seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami dan memperoleh informasi yang jelas guna memecahkan permasalahan mengenai pembinaan disiplin dan produktivitas kerja pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui gambaran mengenai efektivitas pembinaan disiplin di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.
- b. Untuk mengetahui gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Jika tujuan dari penelitian di atas tercapai maka penelitian ini akan menghasilkan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoretik dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoretik

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya, bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna sebagai wahana latihan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan yang di dapat di bangku kuliah, serta menambah pengetahuan peneliti berkaitan dengan pembinaan disiplin dan produktivitas kerja.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Subang

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada pimpinan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang dalam rangka pembinaan pegawai negeri sipil. Dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan pembinaan, khususnya pembinaan disiplin, sehingga pegawai dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Serta sebagai bahan perbandingan baik pada keadaan sebelumnya maupun yang akan datang mengenai disiplin kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka atau referensi untuk penelitian selanjutnya.