

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Di dalam sebuah organisasi membutuhkan tenaga kerja sebagai sumber daya utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi berjalan dengan efektif.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aspek penting dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi dimana manusia sebagai penggerak utama atas roda pergerakan organisasi. Karena mengelola sumber daya manusia merupakan suatu sistem maka perlu untuk memberikan perhatian mengenai beberapa aspek seperti *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaan manusia itu sendiri secara berkesinambungan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi sehingga keberadaannya dalam sebuah organisasi dibentuk berdasarkan visi dan misi organisasi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan tugas serta kewajibannya dan hal tersebut dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Untuk dapat mengelola sumber daya manusia sendiri diperlukan sebuah peraturan yang tujuannya untuk mengarahkan serta membimbing seorang individu

agar dapat menjalankan segala pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan menjadi salah satu unsur yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi agar manusia dapat menjalankan tugasnya dengan semestinya tanpa meninggalkan ketetapan yang berlaku dalam dunia kerja.

Sondang P. Siagian (2006:305) berpendapat bahwa:

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya.

Veitzal Rivai (2005:444) mengemukakan bahwa:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian-pengertian sikap disiplin di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu hal yang berhubungan dengan sikap mental yang direfleksikan dalam tindakan dan perbuatan individu maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi. Dengan adanya sikap disiplin yang baik maka diharapkan setiap pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan efektif dan efisien serta menghasilkan produktivitas kerja berupa output kerja yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Nanang Fattah (1996:15) mengemukakan pendapatnya mengenai konsep produktivitas:

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

Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas dapat dinilai dari bagaimana seorang individu dapat menerapkan keefektifan dan efisiensi untuk dapat menggunakan sumber daya yang ada di sekitarnya untuk dapat membantu pekerjaan yang dikerjakannya. Produktivitas juga diartikan sebagai sikap mental seseorang untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) merupakan Unit Pengembangan Tenaga Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan Jawa Barat yang diberikan tugas untuk perancangan, pelatihan, penilaian dan uji coba model-model pembelajaran serta media pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, dan pendidikan luar sekolah dengan memanfaatkan teknologi sekolah, wilayah lokal, regional dan global.

Adapun visi dan misi BPPTKPK adalah akselerasi peningkatan mutu pendidikan kejuruan menuju masyarakat Jawa Barat yang bertaqwa, mandiri, dinamis dan sejahtera. Sedangkan misinya adalah optimalisasi dan pengembangan sumber daya kelembagaan dalam rangka peningkatan layanan pendidikan kejuruan secara produktif, efektif, efisien dan akuntabel. Meningkatkan mutu,

daya saing dan relevansi pendidikan melalui layanan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan kejuruan yang menguasai teknologi dan berwawasan global.

Untuk terciptanya tujuan suatu organisasi diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkarakter. Kepatuhan atas segala aturan yang berlaku dan tata tertib yang diberikan adalah salah satu sikap disiplin, dan ini merupakan sikap yang sangat baik diterapkan oleh pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan optimal. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989:32) mengemukakan “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Sementara itu, Wyckoff dan C. Unel, seperti yang dikutip oleh Ardiansyah (1990:224) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Dengan sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka secara otomatis akan berdampak pada tingkat produktivitas pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan sebuah pelaksanaan kegiatan organisasi, produktivitas digambarkan dengan bagaimana cara seorang pegawai untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk membantu dalam setiap pelaksanaan tugas-tugasnya agar dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan berbagai macam jenis kedisiplinan yang diterapkan di BPPTKPK dan kedisiplinan itu menjadi kewajiban yang harus ditaati oleh seluruh pegawai baik staf maupun

fungsional. Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tupoksi merupakan suatu hal yang mendasari penilaian terhadap disiplin pegawai. Sikap disiplin yang ditunjukkan pegawai nantinya akan dinilai melalui penilaian angka kredit yang akan berhubungan dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan bagi pegawai yang tingkat kedisiplinannya kurang nantinya akan ada potongan dari TPP yang ditetapkan dari setiap ketidakhadirannya dalam jadwal tugas.

Pedoman tindak lanjut kedisiplinan pegawai di BPPTKPK mengarah kepada PP No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan sejauh ini pimpinan selaku pemegang wewenang teratas sudah berupaya sebaik mungkin untuk mendisiplinkan para pegawai di lapangan. Hambatan yang paling dirasakan dalam lingkup balai sendiri ada pada kinerja pegawai yang menurun dikarenakan faktor usia dan tidak adanya regenerasi sumber daya manusia yang dilakukan di BPPTKPK. Tolak ukur penilaian tingkat kedisiplinan sendiri telah dirancang oleh Badan Kepegawaian Daerah (BPD), dimana telah tertera nilai-nilai kedisiplinan pegawai dari segi pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh pada TTP yang akan diberikan kepada setiap pegawainya. Jenis Produktivitas yang ditekankan di BPPTKPK sendiri yaitu mengacu pada hasil berupa output Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah menjalani masa pembelajaran dan pelatihan-pelatihan yang diadakan di BPPTKPK.

Disiplin kerja yang diaplikasikan dalam setiap pekerjaan menjadikan seorang individu yang memiliki loyalitas penuh terhadap pekerjaannya dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi tersebut. Pekerjaan yang memuaskan merupakan sebuah penghargaan dan

kepuasan bagi diri pegawai dan organisasi yang bersangkutan, hasil kerja yang baik merupakan output dari produktivitas kerja yang sempurna. Dari pokok pembahasan tersebut, penulis berkeinginan untuk mencari tahu seberapa besar “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

B. Batasan Masalah

- a) Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai** sebagai pegawai ataupun bawahan di bawah tangan pimpinan kepala balai.
- b) Secara kontekstual penelitian ini dilakukan unit organisasi yang diteliti khususnya di **Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**.

C. Rumusan Masalah

Rumus masalah dimaksudkan untuk merumuskan permasalahan penelitian ke dalam bagian-bagian yang lebih jelas, agar tidak menimbulkan salah penafsiran terhadap subjek atau masalah yang diteliti. Ali (1987:36) menyatakan bahwa “Rumusan masalah pada hakikatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya”.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis akan merumuskan permasalahan yang akan dikaji melalui penelitian empiris di lapangan yaitu seberapa besar “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”

1. Bagaimanakah gambaran disiplin kerja di lingkungan BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimanakah gambaran produktivitas pegawai di BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas dan akurat mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah :

- 1) Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang disiplin kerja pegawai di UPTD-BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 2) Untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang produktivitas kerja pegawai di UPTD-BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas di UPTD-BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan keilmuan khususnya bidang garapan Administrasi Pendidikan dan memberikan sumbangan pemikiran yang positif bagi UPTD-BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, agar lebih meningkatkan kualitas disiplin kerja pegawainya, sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

4. Manfaat Praktis

- 1) Menambah wawasan penulis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

- 2) Memberi gambaran mengenai disiplin dan produktivitas kerja pegawai di BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

E. Anggapan Dasar Penelitian

Menurut Winarno Surakmad dalam Suharsini Arikunto (1996:58) mengemukakan bahwa “Anggapan dasar ialah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Berdasarkan pendapat tersebut, ada beberapa anggapan dasar yang diajukan dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) Disiplin merupakan proses atau hasil pengarahan dan pengendalian keinginan, dorongan, atau kepentingan demi suatu tujuan untuk mencapai tindakan yang lebih efektif dan dapat diandalkan.
- 2) Aplikasi disiplin kerja pegawai tertuju pada pembinaan personil untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku yang tampak pada diri pegawai yang akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai.
- 3) Individu yang produktif adalah kontribusi individu tersebut secara kualitatif yang mempunyai dampak positif bagi masyarakat (Fakry Gaffar, Vernawati, (2003:32).

F. Definisi Operasional

a. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Sondang P. Siagian (1993:19), bahwa:

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, disiplin merupakan suatu tindakan dari pimpinan untuk menegakkan standar organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pendisiplinan pegawai dapat diterapkan secara bertahap dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat, misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan tertulis, penundaan karier, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat. Adapun indikator disiplin kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari kehadiran, ketaatan terhadap prosedur kerja, tingkat kewaspadaan.

b. Produktivitas Kerja

Sondang P. Siagian (1993:4) menyatakan pendapatnya tentang produktivitas, bahwa :

Ia (produktivitas) terutama menyangkut perilaku, bukan hanya dalam mengelola dan menggunakan semua sumber yang tersedia, akan tetapi juga dalam pola tindak dan pola pikir yang ditumbuhkan, dikembangkan dan dipelihara sedemikian rupa sehingga interaksi yang terdapat dalam organisasi bukanlah interaksi yang timbul sebagai akibat pandangan mengenai hubungan yang sifatnya simbiotik, akan tetapi karena interaksi berdasarkan interdependensi.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, maka dapat ditafsirkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai di BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang dilihat dari sikap mental dan perilaku pegawai serta kinerjanya dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari serta memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi secara proporsional. Adapun indikator produktivitas kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari prestasi kerja, efektifitas kerja, efisiensi kerja, kualitas kerja.

G. Lokasi dan Sampel Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka lokasi penelitian ini adalah di UPTD-BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Jalan Pahlawan No.70 Bandung.

2) Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2005:58), yaitu: “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika

populasi lebih dari 100 orang dan bersifat tidak sejenis (heterogen) maka diambil sampel secara acak dan berstrata secara proporsional, penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat dari Akdon & Sahlan Hadi (2005:100).

Berdasarkan pendapat diatas, maka untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik random sampling. Jadi dari total keseluruhan pegawai di BPPTKPK di masing-masing unit kerja akan diambil sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara *Proporsional Stratified Random Sampling*.

H. Metode Penelitian

1. Metode dan Pendekatan

Metode penelitian merupakan cara kerja untuk mengumpulkan data yang dapat memecahkan permasalahan dan kemudian mengolah data sehingga menghasilkan data yang dapat memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh seorang peneliti. Pentingnya metode penelitian perlu ditetapkan karena dengan metode akan menemukan baik tidaknya suatu penelitian yang akan dilakukan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode deskriptif digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di BPPTKPK Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan

perhitungan statistik sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket tertutup yang telah disediakan beserta alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

