

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era reformasi telah mengantarkan kepada berbagai perubahan dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, tidak terkecuali pada Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Dua hal yang menjadi dasar dari pencapaian Polri menjadi profesional diantaranya adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Polri serta adanya tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme Polri.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, memberi kewenangan penuh terhadap Polri dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya sebagai mana tertuang dalam pasal 13 yang antara lain : Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan hukum, dan Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Tugas dan fungsi tersebut harus benar-benar dijalankan oleh seluruh anggota Polri demi tercapainya profesionalisme.

Profesionalisme Polri mencakup keahlian, kecakapan atau kemampuan taktis dan teknis sesuai dengan misi dan tugas pokok Polri secara keseluruhan. Sebagai dasar pencapaian profesionalisme Polri, salah satunya adalah dengan adanya upaya pemisahan antara Polri dengan TNI. Dengan adanya pemisahan tersebut masyarakat mendorong sekaligus menuntut Polri untuk dapat profesional dalam menjalankan tugasnya.

Upaya pencapaian profesionalisme Polri tidak akan terlepas dari fungsi lembaga pendidikan yang membentuknya, salah satunya adalah dari keberadaan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri (Sespim Polri). Sespim Polri memiliki visi yaitu :

Menjadikan Sespim Polri sebagai lembaga pendidikan tertinggi Polri yang menyelenggarakan pendidikan calon pimpinan Polri dan penegak hukum lainnya yang memiliki profesionalisme, wawasan kepemimpinan, strategi dan komitmen yang kuat terhadap integritas moral sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Untuk mencapai visi Sespim Polri tersebut dibutuhkan partisipasi dari seluruh komponen yang berada di Sespim Polri dan pembinaan disiplin yang sangat baik. Soegeng Prijodarminto, (1993: 15) mengemukakan “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban”. Di Sespim Polri disiplin diarahkan pada tiga aspek diantaranya adalah: sikap mental, pemahaman dan kelakuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Soegeng Prijodarminto, (1993: 16) berpendapat “Disiplin terbagi pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman dan sikap/kelakuan”: diuraikan sebagai berikut:

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak;
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

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 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

Pembinaan disiplin secara khusus diarahkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sedarmayanti (2001: 56) menyebutkan pengertian produktivitas yang diambil dari rumusan *National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa 'Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan'. Sejalan dengan pengertian di atas yang berkaitan dengan sikap mental, dikemukakan oleh J. Ravianto (1986: 12) yang menjelaskan bahwa:

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin dan yang dicapai esok hari lebih baik atau lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.

Pusat Produktivitas Nasional dalam Rosidi (1993: 58) melaporkan empat belas faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1) Pendidikan, 2) Keterampilan, 3) Pembinaan Disiplin, 4) Motivasi, 5) Sikap dan Etika, 6) Gizi dan Kesehatan, 7) Tingkat penghasilan, 8) Jaminan sosial, 9) Lingkungan dan iklim kerja, 10) Hubungan industrial Pancasila, 11) Teknologi, 12) Sarana produksi, 13) Manajemen, dan 14) Kesempatan berprestasi.

Dari empat belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja peranan pembinaan disiplin menjadi faktor yang sangat menentukan sekali bagi keberhasilan dan peningkatan produktivitas kerja. Begitu juga di lingkungan Sespim Polri, pembinaan disiplin ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan hasil kajian empirik di lapangan ditemukan bahwa : 1) Sespim Polri adalah lembaga pendidikan yang berada pada naungan Polri sehingga seluruh komponen di lingkungan Sespim dituntut untuk mengembangkan kedisiplinan dalam bekerja; 2) Pegawai di lingkungan Sespim Polri khususnya yang berstatus PNS dituntut untuk senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN POLRI"**.

B. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan di atas peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di lingkungan Sespim Polri Lembang. Yang menjadi fokusnya adalah keberadaan dari pembinaan disiplin pada pegawai khususnya yang berstatus

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sespim Polri. Pegawai yang berstatus PNS memiliki peranan penting bagi pelaksanaan segala proses manajemen di lingkungan Sespim Polri. Ketika Polri dituntut untuk profesional oleh masyarakat ataupun tuntutan dari Undang-undang, harus direspon oleh peningkatan produktivitas secara kelembagaan pendidikan Polri secara umum dan peningkatan produktivitas kerja pegawai di Sespim Polri secara khusus. Dengan demikian yang menjadi fokus permasalahan utama yaitu bagaimana pembinaan disiplin kerja dari pegawai di lingkungan Sespim Polri dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Yang menjadi batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini akan membahas mengenai pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan Sespim Polri.
2. Penelitian ini akan membahas mengenai produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri.
3. Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri.

D. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini tidak keluar dari batas-batas yang akan dibahas, maka diperlukan adanya rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan Sespim Polri ?
2. Bagaimana gambaran umum produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri?
3. Seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh pembinaan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan Sespim Polri.
- b. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai produktivitas kerja pegawai lingkungan Sespim Polri.
- c. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pengaruh pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri.

F. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis.

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu dalam hal pembinaan disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2. Segi Operasional

a. *Bagi peneliti*, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam pembinaan disiplin kerja dan produktivitas kerja.

b. *Bagi lembaga*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga (Sespim Polri) sebagai bahan kajian peningkatan pembinaan disiplin kerja dan produktivitas kerja.

c. *Bagi dunia pendidikan pada umumnya*, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembinaan disiplin kerja dan produktivitas kerja di lingkungan pendidikan Polri.

G. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah adalah suatu titik tolak pemikiran yang menjadi landasan dari penyelidikan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan

pedoman Komarudin (1988: 69) yang mengemukakan bahwa “Anggapan dasar sebagai premis adalah sesuatu yang dianggap benar, sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenarannya oleh peneliti”. Anggapan dasar yang melandasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya pegawai memerlukan pengarahan dan pendisiplinan dari lembaga khususnya dari pimpinan untuk meningkatkan unjuk kerjanya, seperti halnya Soeprpto, (1996: 23) “Pembinaan disiplin tidak akan timbul sendirinya diperlukan pembinaan dan pendidikan yang terus menerus”. Begitu juga dengan sikap atau tingkah laku pegawai agar sesuai dengan aturan yang berlaku harus dilakukan dengan pembinaan, khususnya oleh pimpinan.
2. Pembinaan disiplin kerja dapat mendorong tercapainya hasil kerja yang diharapkan oleh Sespim Polri. Hal ini dikarenakan tujuan dari pembinaan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Produktivitas kerja pada dasarnya adalah gabungan dari efektivitas dan efisiensi.

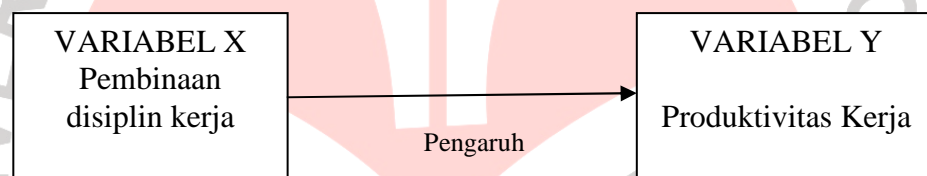
H. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Suharsimi Arikunto (2002: 67) yang mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah suatu jawaban

yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Antara Pembinaan disiplin kerja yang Dilakukan oleh Pimpinan terhadap Produktivitas kerja pegawai di Sekolah Staf dan Pimpinan Polri Lembang.”

Secara sistematis hubungan variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



I. Kerangka Berfikir Penelitian

Pembinaan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai secara khusus dan peningkatan kualitas Sespim Polri secara umum, sehingga hal ini memungkinkan lahirnya Polri yang profesional.

Adapun teknik yang dapat dipergunakan dalam pelaksanaan pembinaan disiplin kerja, yaitu:

- a. Teknik *Inner Control*

Dalam teknik *inner control* ini pembinaan yang dilakukan ke arah pembinaan disiplin diri sendiri. Kepekaan terhadap disiplin kerja pegawai harus tumbuh dan berkembang pada pribadi para pegawai sendiri dengan kesadaran akan norma-norma peraturan pembinaan disiplin kerja pegawai yang telah ditetapkan.

b. Teknik *external control*

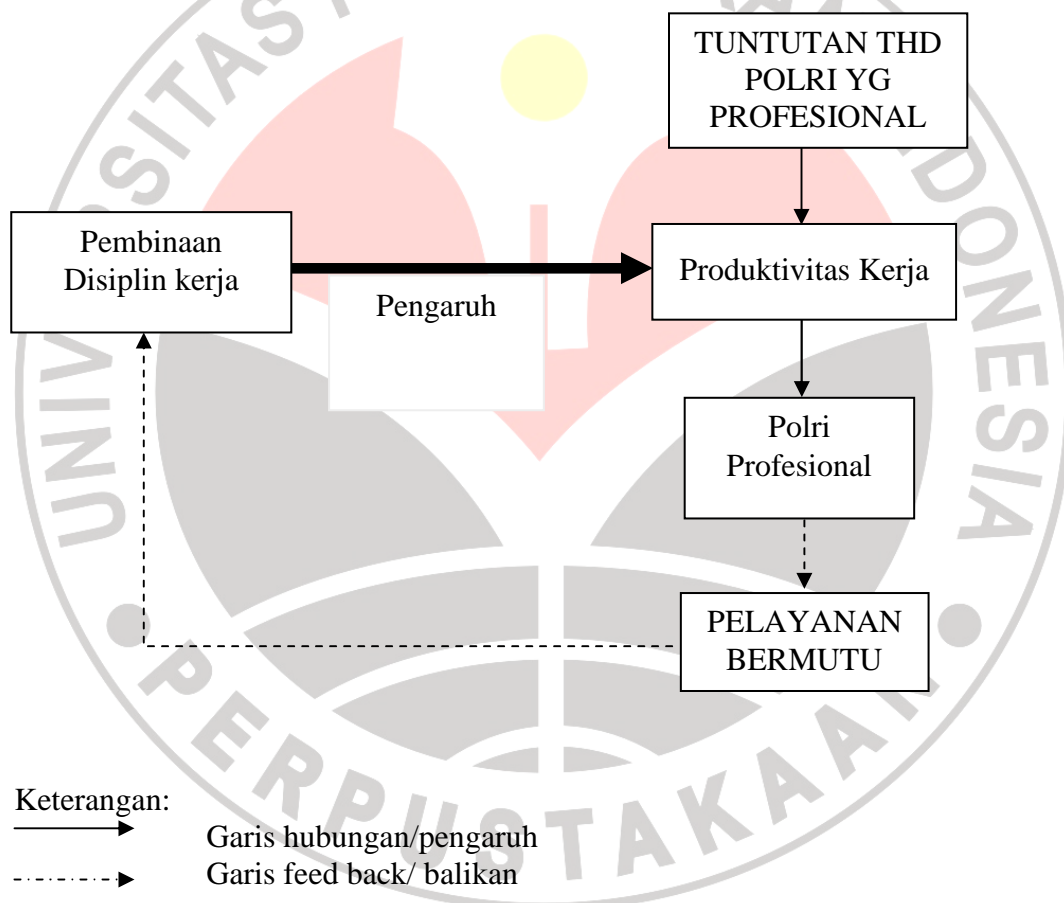
Dalam prakteknya sehari-hari ada kalanya teknik *inner control* ini sukar untuk dilaksanakan karena adanya hambatan baik dari pegawai itu sendiri maupun dari pimpinan itu sendiri.

c. Teknik *cooperative control*

Dalam disiplin kerja yang baik menunjukkan adanya kesadaran akan tujuan bersama. Untuk mewujudkan tujuan bersama secara *cooperative* dalam suatu organisasi sekolah diperlukan adanya kerjasama antara pimpinan dengan para pegawai melalui perencanaan suatu program, pelaksanaan, pemeliharaan, pengawasan dan saling membina diri dalam segala kekurangan.

Produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah tingkat pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan (meliputi: dimensi efektivitas dan efisiensi) oleh pegawai di lingkungan Sespim Polri. 1) Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki; 2) Efektivitas mengukur hasil dan mutu pelayanan yang dicapai. Keberadaan Polri yang profesional

diharuskan oleh Undang-Undang No. 02 Tahun 2002 dan juga telah menjadi tuntutan dari masyarakat. Hal ini dikarenakan dengan adanya Polri yang profesional akan meningkatkan pelayanan yang bermutu, sehingga keberadaan Polri yang mampu melayani, mengayomi serta sebagai pelayan masyarakat dapat terpenuhi dengan sangat baik. Yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat akan sosok Polri yang profesional.



Gambar 1.1

Kerangka Berfikir Penelitian

J. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri yang berada di Lembang Jawa Barat.

2. Populasi Penelitian

Data dan informasi dari sumber data yang sebenarnya dapat dipercaya sangat diperlukan dalam setiap kegiatan penelitian. Data digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti atau untuk menguji hipotesis. Semua sumber data ini disebut dengan populasi, sebagaimana dikemukakan oleh Moh. Ali (1995: 54) bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang diteliti”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berstatus Pegawai negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sespim Polri yang berjumlah 130 orang.

3. Sampel Penelitian

Selanjutnya pengertian sampel menurut Moh. Ali (1995: 54) yaitu “Sebagaimana yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili terhadap seluruh populasi”. Sampel yang digunakan sebagai sumber data dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang melihat populasi tersebut heterogen karena terdiri dari berbagai pegawai dari seksi-seksi yang berbeda. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2005: 93) mengatakan bahwa “Teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan apabila anggota/unsur yang tidak homogen dan

berstrata secara proporsional”. Dengan demikian dalam penelitian ini teknik pengambilan sampling adalah dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Rumus yang digunakan adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \text{ dan juga rumus } n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

n_i = Adalah jumlah sampel menurut stratum

n = Adalah jumlah sampel seluruhnya

N_i = Adalah jumlah populasi menurut stratum dan

N = Adalah jumlah populasi seluruhnya

d = Adalah presisi yang ditetapkan yaitu 5% atau 0,05

