

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju serta tata kehidupan masyarakat yang serba kompetitif sebagai dampak dari arus globalisasi yang telah membawa perubahan tatanan kehidupan masyarakat Indonesia. Hal ini mengharuskan adanya upaya yang maksimal untuk mampu menyesuaikan diri. Dalam kerangka inilah peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pembangunan bangsa ditengah-tengah masyarakat menjadi amat penting.

Untuk membentuk sumber daya manusia Indonesia yang siap menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat, diperlukan adanya lembaga yang mampu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia secara profesional. Kedudukan dan peranan dari lembaga tersebut menjadi sangat sentral dalam peningkatan mutu sumber daya manusia Indonesia seutuhnya, maka dari itu dibutuhkan lembaga yang diisi oleh pegawai yang mempunyai kinerja tinggi guna melakukan perbaikan kearah yang lebih berkualitas sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

Peningkatan dan perubahan yang dilakukan suatu lembaga semata-mata dilakukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peran sumber daya yang optimal dalam segala aspek di dalam lembaga tersebut. Peran sumber daya manusia dalam suatu lembaga sangatlah strategis, dimana fungsi sumber daya manusia itu menjadi suatu kunci dalam pencapaian keberhasilan suatu lembaga.

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi sangat diutamakan, sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P.Siagian (1999:110) bahwa: "keberadaan sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi merupakan unsur yang esensial sebagai pengendali sumber daya organisasi lainnya".

Pendayagunaan sumber daya yang tepat dalam mengelola suatu lembaga menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan lembaga tersebut, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam produktivitas lembaga. Untuk itu dibutuhkan adanya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dengan demikian sumber daya manusia tersebut dapat dengan terus menerus meningkatkan kemampuan dirinya.

Ketergantungan hidup dan keberhasilan suatu lembaga pada masa kini tergantung pada kemampuan dalam mengantisipasi perubahan lingkungan internal maupun eksternal di organisasi tersebut. Dalam konteks ini lembaga harus mengutamakan beberapa hal yang menjadi pondasi bagi kemajuan lembaga tersebut, salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai yang ada di dalam lembaga itu. Bisa dikatakan bahwa peran pegawai dalam suatu lembaga sangat sentral dalam usaha pencapaian tujuan sebagai sasaran yang telah ditetapkan.

Seiring dengan dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas, maka dibutuhkan pula lembaga-lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia. Guru selaku pelaksana dari program-program lembaga menjadi sorotan utama yang berperan langsung dalam proses pendidikan. Dalam hal tersebut kinerja guru yang profesional dengan kompetensi serta aspek aspek lainnya yang menunjang kinerja guru menjalankan setiap program program pendidikan sangatlah dibutuhkan.

Salah satu lembaga yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia khususnya guru selaku pelaksana proses pendidikan yaitu Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dilingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang Pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab kepada badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu

Pendidikan (BPPSDMPK dan PMP). Salah satu bidang garapannya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Pengawas, Kepala Sekolah, dan Laboran).

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengembang dan pemberdayaan guru, PPPPTK IPA Bandung dituntut untuk selalu dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada pada guru serta terus berinovasi untuk meningkatkan produktifitasnya sebagai penghasil guru yang berkualitas. Berkaitan dengan bidang garapannya, para pegawai PPPPTK IPA Bandung dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian maka akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak, terutama guru yang menjadi peserta diklat.

Berdasarkan pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November di PPPPTK IPA Bandung dengan menggunakan metode wawancara dan pengambilan data evaluasi kinerja pegawai, terdapat penurunan kinerja pegawai PPPPTK IPA Bandung pada beberapa aspek bidang garapannya. Hal tersebut dilihat dari penilaian pelayanan pegawai terhadap peserta diklat, karena PPPPTK IPA bergerak dalam pelayanan jasa. Sikap baik, sopan, teliti, ramah, inovatif dan terampil sangatlah diperlukan pegawai dalam melayani peserta diklat. Untuk dapat memberikan kepuasan kepada peserta diklat, maka PPPPTK IPA Bandung melakukan evaluasi respon peserta diklat terhadap kinerja pegawai sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Penurunan kinerja pegawai tersebut dapat terlihat dari survey penilaian peserta diklat terhadap kinerja pegawai PPPPTK IPA Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Peserta diklat terhadap Kinerja Pegawai PPPPTK IPA Bandung dalam layanan diklat, 2011-2012

Tahun	Aspek	
	Evaluasi program	Evaluasi Layanan
2011	60,72 %	59,21 %
2012	59,27 %	55,82 %

Sumber: Seksi Evaluasi 2012

Penilaian kinerja pegawai pada tabel diatas dapat dijelaskan aspek yang dinilai berupa evaluasi program yang terdiri dari kesesuaian program terhadap peningkatan kompetensi peserta, kesesuaian peserta terhadap pengembangan karir dan profesi, kesesuaian materi diklat dengan kebutuhan peserta diklat, kesesuaian jadwal dengan pelaksanaan diklat, kesesuaian struktur program dengan pelaksanaan diklat, ketercapaian tujuan diklat, efesiensi waktu pelaksanaan program diklat, penggunaan alat bantu pembelajaran. Sedangkan di aspek layanan terdiri dari kualitas pelayanan petugas wisma, pelayanan konsumsi, pelayanan kepanitiaan, pelayanan ruang diklat, dan pelayanan fasilitas ruang diklat.

Dari hasil evaluasi respon peserta diklat terhadap kinerja pegawai yang dilakukan PPPPTK IPA Bandung mengalami penurunan kinerja dalam pelaksanaan program diklat maupun layanan diklat di tahun 2012. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, perlu dikaji faktor-faktor apa yang menjadi penghambat kinerja yang kurang optimal karena peran PPPPTK IPA Bandung adalah melakukan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan pelanggan dibidang penyelenggaraan diklat, sebagai upaya peningkatan mutu lulusan dari diklat tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kurang optimalnya kinerja pegawai dapat disebabkan banyak faktor diantaranya motivasi, kompensasi, disiplin, komitmen, dan kompetensi. Di PPPPTK IPA masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Penurunan disiplin kerja pegawai

Andi Januardi, 2014

Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tersebut diantaranya, banyak pegawai PPPPTK IPA yang mangkir dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, datang dan pulang tidak sesuai dengan ketetapan lembaga, dan tidak dapat mengoptimalkan jam kerja. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai karena pegawai PPPPTK IPA Bandung mempunyai peranan yang terkait dengan fungsi (1) penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (2) Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (3) Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (4) Evaluasi program dan Fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (5) Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK IPA. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut tentu saja dibutuhkan disiplin yang tinggi dari para pegawainya sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja sumber daya manusia akan tidak optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan pada norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain diperlukan disiplin kerja yang tinggi harus ada pada setiap pegawai dalam suatu lembaga. Disiplin kerja pegawai merupakan hal penting dalam peningkatan produktifitas lembaga, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka tujuan lembaga yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No53 Tahun 2010 yang menyebutkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pasal 1) yang berbunyi :

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesungguhan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Pelaksanaan disiplin kerja ini ditujukan agar pegawai bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan dan diemban. Adanya peraturan dalam bertindak dalam keseharian kerja membuat pegawai bisa termotivasi untuk mengerjakan tugas dan tanggung

jawabnya dengan baik. Kebijakan pelaksanaan disiplin kerja mempengaruhi setiap pegawai untuk berprestasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2005:193) mendefinisikan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta kinerja guna terwujudnya tujuan lembaga.

Pada akhirnya pelaksanaan disiplin kerja yang baik secara tegas dan jelas akan banyak mempengaruhi kinerja pegawai, dengan kata lain disiplin berpengaruh besar dalam pengoptimalan sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan demikian, jelaslah bahwa untuk mengefektifkan pencapaian tujuan lembaga, maka sangat penting melaksanakan disiplin kerja yang tegas dan jelas. Sebagai wujud nyata dalam melaksanakan disiplin kerja dengan baik adalah menaati semua peraturan yang telah ditetapkan di PPPPTK IPA baik secara individu sebagai pegawai maupun sebagai bagian dari organisasi secara profesional tanpa adanya paksaan dan menjadikannya sebagai suatu kebiasaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian didalam lingkungan PPPPTK IPA khususnya dalam hal disiplin kerja dan kinerja pegawai yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung”**

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa mengatur dan

Andi Januardi, 2014

Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengelola lembaga dengan baik sehingga bisa berjalan secara efektif dan efisien.

Banyak persoalan yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dibatasi ruang lingkup disiplin kerja pegawai sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini masalah pokok yang dibahas adalah Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung.

Oleh karena itu berdasarkan rumusan masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung.
- b. Mengetahui bagaimana kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Manfaat penelitian ini dilihat dari segi teoritis adalah agar dapat mengembangkan ilmu Administrasi Pendidikan terkait tentang pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung.

2. Segi Praktis

Berdasarkan dari perumusan masalah, pada dasarnya penulis mengharapkan dari hasil penulisan penelitian ini pada nantinya akan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

a. Bagi Lembaga

Dengan diadakanya penelitian ini dapat berguna sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai peningkatan lembaga sendiri dan sebagai bahan perbaikan untuk PPPPTK IPA Bandung.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menjadi suatu objek nyata penerapan dari teori teori yang dipelajari selama perkuliahan dan dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Serta dapat menambah wawasan bagi penulis sendiri.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi suatu masukan bagi mahasiswa atau pembaca guna menambah wawasan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Asumsi

Asumsi merupakan suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti dalam hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Arikunto (2002: 58) mengatakan bahwa asumsi dasar adalah “Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik”. Adapun anggapan dasar yang dijadikan pijakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini mencakup :

1. Pelaksanaan disiplin kerja yang teratur dan patuh akan membentuk budaya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong pegawai mempunyai kinerja yang lebih baik sesuai yang diharapkan oleh lembaga.
2. Dengan kinerja yang optimal dan memuaskan akan dapat memudahkan lembaga untuk mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri.
3. Apabila dilaksanakannya disiplin kerja yang jelas, adil, dan konsisten akan berpengaruh besar terhadap kinerja ke arah yang lebih baik karena mempunyai standar yang dapat mengontrol kinerja yang dilakukan sehingga meningkatnya produktivitas kerja dan optimalnya semua pekerjaan yang dilakukan sebagai upaya pencapaian dari tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

F. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan, adalah bab yang merupakan langkah awal dari penelitian ini. Bab ini berisi tentang latar belakang atau gambaran masalah yang hendak diteliti. Kemudian BAB ini berisi tentang batasan atau rumusan yaitu batas dan rumusan penelitian yang dilakukan sehingga lebih mengerucut dan tidak melebar dan permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan tujuan dan manfaat penelitian dibuat agar pembaca mengetahui apa yang menjadi

tujuan dan manfaat dari penelitian ini dilakukan, dan selanjutnya adalah asumsi yaitu dimana penulis menyertakan anggapan dasar dari beberapa istilah yang ada dalam penelitian ini, dengan maksud akan lebih mudah dimengerti oleh pembaca. Struktur organisasi skripsi yang ada disini adalah dengan maksud untuk menjelaskan secara singkat kepada pembaca tentang keseluruhan dari isi penelitian ini. Kemudian BAB II tentang Kajian Pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. BAB ini mengurai tentang landasan teori sebagai dasar dan acuan penelitian ini dibuat, kemudian dilanjutkan membahas tentang kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III adalah tentang Metode Penelitian yang dimana dalam BAB ini mencakup preses penelitian yang dimulai dari metode penelitian dan definisi operasional penelitian. Dalam BAB ini, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini dijelaskan satu per satu untuk memperoleh sebuah data yang valid dan hasil penelitian yang benar. Setelah itu dilanjutkan dengan BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, BAB ini berisi tentang uraian tentang analisis mengenai gambaran umum objek penelitian yang memuat hasil penelitian. Metode penelitian yang sudah digunakan akan dirumuskan dalam hasil penelitian ini dan dibahas untuk mengetahui hasil yang diperoleh.

Selanjutnya BAB yang terakhir adalah BAB V Kesimpulan dan Saran yang dimana di dalamnya berisi uraian tentang simpulan yang penulis dapat dari hasil peneltian yang sudah dilakukan serta memberikan rekomendasi atau saran atas masalah dan kendala yang ada.