

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Hal ini diwujudkan dalam pemberian otonomi kepada daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Disamping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.

Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor disiplin kerja dan yang tinggi sangat berperan.

Hal ini sejalan dengan sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Di dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan Nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tidak ada tindakan disiplin yang dibuat tanpa adanya hukuman bagi pegawai yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Henry Simamora (2003 : 236) yaitu bahwa : “Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan”. Itulah sebabnya dalam setiap lembaga atau organisasi terdapat sanksi-sanksi yang telah ditetapkan sebagai peringatan terhadap para pegawai yang melanggar standar-standar yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

Pernyataan di atas sesuai dengan definisi dari disiplin kerja itu sendiri yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (1989 : 278) mengemukakan pandangannya mengenai pengertian disiplin kerja yaitu :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun lisan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pembentukan disiplin merupakan hal yang mutlak bagi setiap pegawai, karena akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya tingkat absensi pegawai, adanya kemangkiran, dan adanya karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.

Nilai dan norma yang diterapkan dengan tepat dalam suatu organisasi salah satunya akan membuat para pegawai tidak terbebani dengan aturan yang dibuat lembaga tersebut yang pada akhirnya hak-hak pegawai akan merasa terlindungi dan para pegawai pun akan melaksanakan kewajibannya dengan baik.

Jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh para pegawai adalah rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. Rendahnya kinerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja organisasi dan hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan pegawai, kecakapan, disiplin, hasil kerja yang optimal dan motivasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawab didalam organisasi. Ini sejalan dengan definisi kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005 : 9) yang menyebutkan bahwa : “Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Disiplin kerja mempengaruhi penampilan kinerja pegawai. Ini disebabkan karena seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi dalam mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh Basri (2005 : 14) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dengan adanya disiplin kerja yang terarah, maka peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal. Jika dikaitkan dengan disiplin kerja maka disiplin kerja ditujukan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar karena adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) propinsi Jawa Barat bahwa pada dasarnya pembinaan disiplin kerja yang ditanamkan dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawainya sesungguhnya menjadi tanggung jawab semua pihak yang memiliki kepentingan terhadap lembaga ini yakni BANDIKLATDA yang pada akhirnya berimbas kepada para pegawai dan dalam hal ini peneliti mengetahui bahwa lembaga tersebut telah menetapkan peraturan dan menetapkan tugas pokok dan fungsi para pegawai yang dibuat dan telah dirancang sedemikian, namun semua itu kembali pada diri pegawai tersebut sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Propinsi Jawa Barat ”.

B. Rumusan Masalah

Agar permasalahan lebih terarah, maka masalah penelitian dibatasi hanya pada bidang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Propinsi Jawa Barat. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran Disiplin Kerja di Lingkungan Kantor Badan Pendidikan dan pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimanakah gambaran Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Badan Pendidikan dan pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah propinsi Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dibagi menjadi dua bagian yakni tujuan umum dan tujuan khusus.

a. Tujuan umum

Tujuan secara umum adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor **BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH (BANDIKLATDA) JAWA BARAT**, sebagai sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kualitas, dan peningkatan kinerja para pegawai dilingkungan tersebut.

b. Tujuan Khusus

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) propinsi Jawa Barat
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) propinsi Jawa Barat.
3. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Antara Disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) propinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Propinsi Jawa Barat.

2. Manfaat bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Kantor Badan Pendidikan dan

Pelatihan Daerah Jawa Barat dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

3. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah salah satu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti, dalam arti seumsi yang diyakini oleh peneliti, dalam arti asumsi yang diyakini oleh peneliti sehingga tidak perlu diuji kembali.

Seperti yang telah dikemukakan oleh surachmad (1972 :123) bahwa :
“Setiap titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik”. Untuk itu, penulis merumuskan anggapan dasar sebagai berikut :

1. Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun lisan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
2. Kinerja pegawai yang baik dan berkualitas adalah hasil dari penerapan faktor faktor yang mendukung peningkatan kualitas kinerja yang salah satu diantaranya adalah penerapan disiplin kerja yang diterapkan

3. Penerapan disiplin kerja merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan kualitas kerja yang baik dan bisa membawa organisasi kearah kemajuan yang sangat signifikan

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Atas dasar definisi tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah : **Terdapat pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Propinsi Jawa Barat.**

Adapun variabel dari hipotesis diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1

Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang dijadikan variabel penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X)
2. Kinerja Pegawai (Y)
3.  : Garis pengaruh disiplin kerja terhadap Peningkatan Kinerja.

G. Kerangka Pemikiran

Di era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia menjadi sebuah senjata yang sangat berarti dan sangat penting . Mengapa dikatakan demikian, hal ini terjadi ketika seseorang sedang bertahan hidup, jika orang tersebut tidak memiliki naluri untuk bertahan hidup dan tidak memiliki keahlian

apapun atau dengan kata lain tidak memiliki sumber daya yang memadai, maka orang tersebut tidak akan bertahan hidup.

Begitu pula dengan kondisi organisasi, yang dituntut untuk menyesuaikan dengan keadaan yang semakin maju, yang tentunya didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu untuk bertahan dalam meningkatkan kekuatan organisasinya, maka tidak menutup kemungkinan organisasinya dimana tempat ia bekerja akan menjadi lebih kuat dari kondisi sebelumnya.

Salah satu faktor yang timbul dari sumber daya manusia itu sendiri adalah kinerja yang baik, hal tersebut bisa tercapai salah satu cara yang sangat ampuh dan efektif adalah dengan terus meningkatkan kedisiplinan diri mereka khususnya pegawai yang bekerja disebuah lembaga atau organisasi tertentu, meskipun awalnya merasa terpaksa melaksanakan kedisiplinan tersebut namun semakin lama mereka akan semakin terbiasa dengan disiplin, dan pada akhirnya kedisiplinan akan timbul dengan sendirinya didalam diri masing – masing pegawai.

Ketika kedisiplinan sudah timbul didalam diri individu, dan dilakukan atas kesadaran hati, maka secara otomatis akan terlihat sebuah kinerja yang ditampilkan oleh seorang pegawai. Dari sinilah cikal bakal sumber daya manusia yang handal timbul dan menjadikan manusia – manusia yang berkualitas dan memiliki daya jual yang tinggi, tentunya tujuan organisasi pun akan mudah dicapai dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Semua hal tersebut juga tidak terlepas dari kerjasama antar pegawai dan dengan pemimpin organisasinya sehingga membentuk sebuah tim yang solid dan kokoh.

Dari uraian diatas, kerangka pikir penelitian dapat disajikan kedalam paradigma penelitian berikut ini :

Gambar 1.2
Kerangka Pikir Penelitian

