

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Wirawan (2009, hlm. 1), sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, dan peningkatan disiplin. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas suatu organisasi atau Lembaga salah satunya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap organisasi atau Lembaga harus selalu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini pun menuntut organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Lembaga Pemerintah merupakan organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang diseleksi secara khusus untuk melakukan tugas negara selaku wujud pelayanan kepada orang banyak. Tujuan lembaga pemerintah bisa dicapai apabila sanggup menggunakan dan menggerakkan serta memakai sumber daya manusia yang dipunyai secara efisien serta efektif. Kedudukan manusia dalam organisasi selaku pegawai memegang peranan yang menentukan sebab hidup matinya sesuatu organisasi pemerintah. Pegawai ialah aspek berarti bagi setiap organisasi pemerintah. Pegawai ialah aspek penentu dalam pencapaian tujuan lembaga pemerintah secara efisien serta efektif. Pegawai pula yang akan menjadi penggerak serta penentu jalannya organisasi.

Pegawai ialah penggerak aktivitas dalam sesuatu lembaga. Dalam melaksanakan aktivitas, pegawai membutuhkan petunjuk kerja dari lembaga supaya penerapannya sesuai dengan perencanaan serta harus didukung dengan peraturan kerja lembaga sehingga menghasilkan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja itu sendiri wajib dikelola dengan baik oleh para pegawainya sebab dengan minimnya ketertiban para pegawai yang bekerja kurang baik, kurang optimal dan mengakibatkan

kinerja lembaga jadi turun. Pada dasarnya lembaga pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik dalam perihal ini terdapat pula yang harus diperhatikan oleh lembaga, ialah menimpa kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangatlah wajib diperhatikan sebab kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila sesuatu lembaga melaksanakan kegiatan pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra Lembaga pun akan kurang baik.

Siagin (2012) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor penentu efektivitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan tidak hanya dapat dinilai dari kehadiran, tetapi juga dari sikap kerja karyawan. Beberapa karyawan memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda pekerjaan, selalu bekerja keras untuk menyelesaikannya bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasan, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Seseorang yang disiplin cenderung bekerja sesuai dengan aturan dan kewajiban dibebankan padanya. Jadi disiplin ketaatan yang tulus didukung oleh kesadaran menjalankan tugas kewajiban, dan perilakunya yang harus diterapkan di bidang berikut di lingkungan tertentu. Menurut penelitian Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja pegawai adalah bagian dari faktor kinerja. Hal lain yang perlu diperhatikan untuk mencapai

kinerja yang tinggi adalah disiplin kerja karyawan. Pemenang atau yang berprestasi biasanya adalah orang-orang dengan disiplin kerja yang tinggi. Orang yang sehat dan kuat biasanya memiliki disiplin kerja yang baik, dalam arti menjaga dirinya secara teratur. Ciri utama dari disiplin kerja adalah ketertiban. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar karyawan mau mengubah perilakunya, serta meningkatkan kesadaran dan norma sosial yang berlaku. Riva (2009, hlm. 825).

Imamora (2006, hlm. 611) mengemukakan tujuan utama dari disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan sebuah organisasi, dengan adanya disiplin dapat menjadi kekuatan positif bagi sebuah organisasi manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya dan membantu menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkan organisasi.

Kemudian Muchdarsyah Sinungan (2000, hlm. 146) mengemukakan Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental

yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sedangkan Mangkunegara dalam Rauf 2010, hlm. 6 mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai.

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang telah digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja yang dapat disimpulkan dari beberapa ahli, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi

kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor, Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi seharusnya juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Karena Menurut Peraturan Pemerintah no 53 tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Dengan kata lain disiplin dapat mempengaruhi kinerja setiap orang yang mengelola sumber daya manusia organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan benar. Setiap organisasi akan selalu memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di

lingkungannya, salah satunya dengan memperhatikan bagaimana organisasi menerapkan disiplin kerja. Dalam hal ini misalnya frekuensi kehadiran karyawan di kantor, kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, serta etika kerja karyawan.

Dalam kaitannya BPSDM Hukum dan HAM merupakan Lembaga pemerintahan yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah Lembaga untuk mencapai tujuan. Dengan adanya disiplin serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan Lembaga akan tercapai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dari hasil intership yang dilakukan dan pengamatan ditemukan ada beberapa hal tentang disiplin kerja pegawai yang masih terlihat sangat kurang, yakni masih terlihat adanya pegawai yang tidak disiplin datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang diterapkan misalnya dalam aturan masuk kantor pegawai sering terlambat, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu, pembagian tugas antar pegawai belum optimal terlihat dari tugas-tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Kemudian terlihat adanya penyalahgunaan sarana dan prasarana dalam hal ini

pemakaian alat-alat kantor yang seharusnya digunakan dalam lingkup kebutuhan kantor saja tetapi dipakai untuk kebutuhan pribadi. Serta kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan apel pagi. Selain itu dilihat dari beberapa hal yang ada di BPSDM Hukum dan HAM peneliti menemukan faktor yang mengindikasikan naik turunnya kinerja pegawai yaitu, kerja sama belum sepenuhnya sejalin dengan baik antara rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya, tingkat kedisiplinan terhadap penyelesaian pekerjaan juga masih kurang, dalam artian masih ada beberapa pegawai melimpahkan tugas yang seharusnya diampu kepada pegawai lainnya, dan itu mengganggu pada pekerjaan pegawai lainnya sehingga kinerja pegawai kurang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPSDM Hukum dan HAM”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah disiplin kerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai?

Dari rumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian yang ditetapkan untuk bisa membuktikan apakah disiplin kerja bisa memberikan pengaruh secara signifikan dalam peningkatan kinerja :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM?
2. Bagaimana deskripsi kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM?

1.3 Tujuan penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM

Adapun tujuan khusus yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

Aurelia Septianingrum, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Tergambarkannya penerapan disiplin kerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM
2. Terdeskripsikannya kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM
3. Teranalisisnya besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, maupun bagi semua pihak pengembangan ilmu pengetahuan. Ada dua manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Segi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan yang positif terhadap Lembaga BPSDM Hukum dan HAM

Segi Praktis

- a. Secara praktis kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu khususnya dalam ilmu administrasi pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti kedepannya