

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat dewasa ini telah membawa perubahan pada berbagai aspek kehidupan manusia. Persaingan yang semakin ketat terjadi pada berbagai segi kehidupan yang menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia ini mempunyai peran strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan dan pelaksana operasional organisasi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas yang dimiliki oleh manusia itu sebagai tenaga kerja. Indonesia saat ini masih memiliki sumber daya manusia yang kualitasnya masih rendah bila dibandingkan dengan negara-negara lain, hal ini dapat diketahui dari laporan pembangunan manusia Indonesia (*human development report*) yang dibuat oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) tahun 2005 menempatkan Indonesia berada pada tingkat menengah (*medium human development*) dengan peringkat ke 110 dari 117 negara dengan nilai *human development index* (HDI) atau IPM sebesar 0.697. Secara regional jauh berada di bawah Vietnam, Philippines, Thailand, Malaysia, Brunei dan Singapore yang sesama negara ASEAN. Vietnam berada pada urutan 108,

Philippines urutan ke 84, Thailand urutan ke 73, Malaysia urutan ke 61, Brunei Darussalam urutan ke 33 dan Singapore urutan ke 25. (<http://hdr.undp.or.id>). Menurut Muhammad Romli seorang pengamat ekonomi, menyatakan bahwa ada beberapa catatan mengenai sumber daya manusia Indonesia diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia lulusan Indonesia belum mendapat pengakuan secara internasional karena belum adanya standar kompetensi global yang dimiliki institusi-institusi di Indonesia, baik institusi pendidikan maupun institusi profesi. (www.tempointeraktif.com).

Kualitas dari para pegawai sangat menentukan kinerja organisasi, dengan adanya pegawai yang berkualitas ini, maka organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Kinerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) “adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Organisasi tentu menginginkan agar seluruh pegawainya memiliki kinerja yang baik karena kinerja dari tiap pegawai ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pegawai yang ada di organisasi tersebut, dalam hal ini terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok dan kinerja organisasi atau lembaga baik yang bergerak di bidang usaha maupun yang bergerak di bidang pemerintahan.

Pegawai negeri sipil (PNS) yang mampu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dengan baik adalah PNS yang selalu setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan Pemerintah. Disamping itu PNS juga harus bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Direktur Pengembangan Lenhamnas RI, DR.H Darmakusumah menyatakan bahwa PNS Indonesia masih menduduki tingkat *good govermence* terendah, kondisi ini disebabkan oleh tidak adanya kejelasan tentang pembagian tugas di lingkungan kerja, kurangnya pengawasan dari pimpinan, kewenangan yang diambil pimpinan sering tidak jelas serta rendahnya gaji PNS menjadi penyebab tidak efisiennya kinerja yang dicapai oleh PNS. (Sabarudi-goodgovernance.bappenas.go.id 2005). Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) saat ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan, ini ditunjukkan oleh hasil pendataan ulang PNS tahun 2003 yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) yang menyatakan bahwa sekitar 60% kinerja PNS belum efektif dan efisien. Hampir 60% PNS bekerja tanpa adanya keinginan dan motivasi kuat untuk bekerja secara profesional sebagaimana dinyatakan sendiri oleh Menpan, Feisal Tamim. Menurut Feisal Tamim, PNS yang profesional yang bekerja di instansi pemerintah hanya 40% saja. Berdasarkan hasil jajak pendapat Kompas yang diselenggarakan pada 19-20 April 2005, sekitar 50,7% responden masih meyakini belum memadainya kemampuan aparat PNS dalam menjalankan kerjanya. Kondisi ini juga diimbangi dengan rendahnya tingkat kesadaran PNS dalam memandang fungsinya, fakta ini diungkapkan oleh 63% responden, dan

rendahnya aspek kedisiplinan aparat PNS diakui oleh 53,8 % responden. (Tweki Triardianto- kompas.com 2005).

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2006:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap tindakan manusia, begitu pun dalam organisasi. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan bagi organisasi karena dengan adanya disiplin, organisasi dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerjanya, sedangkan organisasi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin akan sulit sekali untuk meningkatkan kinerja dan sulit mencapai hasil yang optimal.

Secara umum tingkat disiplin kerja pegawai, khususnya PNS dinilai masih rendah. Hal ini terlihat dari banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri, misalnya terlambat masuk kantor, masih banyak pegawai yang mangkir, penyelesaian kerja yang lambat, banyaknya pegawai yang berada di luar pada jam kerja, hal ini berdasarkan hasil penelitian ahli LIPI pada tahun 2005 di lingkungan instansi Daerah Khusus Ibukota menemukan 78% pegawai negeri di lingkungan instansi tersebut tidak bekerja secara penuh (*full capacity*)

dan optimal. Hasil penelitian yang sama dilakukan Tim Fisip Undip Semarang pada tahun 2005 terhadap pegawai di Pemda Jawa Tengah juga menunjukkan hal yang sama, jam kerja yang seharusnya dapat dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dipergunakan untuk mengerjakan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan masih banyak ditemukan pegawai negeri pada jam kerja pergi ke luar masih dengan pakaian seragam harian atau Korpri (www.dpmb.esdm.go.id). Tingkat disiplin kerja PNS Jawa Barat khususnya di lingkungan Gedung Sate menurun drastis. Hal ini terbukti ketika apel pagi yang dipimpin Gubernur Danny Setiawan (Senin, 29 Desember 2005) hanya dihadiri sekira 800 dari 1.400 PNS yang ada, kondisi tersebut membuat Gubernur Danny Setiawan kecewa dan meminta kepada PNS yang tidak memiliki komitmen untuk memajukan Jawa Barat untuk mengundurkan diri. (www.pikiran-rakyat.com).

Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu lembaga pemerintah yang masih dituntut untuk meningkatkan kinerjanya terutama kinerja sumber daya manusianya karena selama ini kinerja organisasi masih dinilai kurang optimal. Bagi Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta adanya disiplin kerja sangat diperlukan untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya agar kinerja yang diharapkan dapat dicapai. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Kehutanan Dan Korsevasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta, Bapak A. Sumpena pada tanggal 20 Februari 2006. Beliau menyatakan bahwa:

Masalah yang dihadapi saat ini adalah tidak semua pegawai mampu berprestasi secara optimal, ada hal-hal tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bisa berakibat pada penurunan tingkat kinerja pegawai, dan ada sebagian pegawai yang kenaikan pangkatnya ditunda karena kinerja atau prestasi kerja yang dinilai oleh Kepala Dinas Kehutanan dan KORSERVASI Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta kurang memenuhi syarat salah satu penyebabnya dikarenakan pegawai tersebut melakukan tindakan yang indisipliner.

Berdasarkan observasi di lapangan, secara umum tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan KORSERVASI Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti masih adanya pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada jam kerja, pegawai yang tidak hadir tanpa kabar dan hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat juga dari tingkat absensi atau tingkat ketidakhadiran pegawai. Penulis juga mendapatkan data mengenai absensi pegawai Dinas Kehutanan dan KORSERVASI Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta dari periode bulan Januari sampai dengan Desember 2005, seperti di bawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
Bulan Januari-Desember 2005

Bulan	Jumlah hari kerja (kali jumlah peg)	Jumlah ketidakhadiran (kali jumlah peg)
Januari	1360 hari	92 hari
Februari	1224 hari	64 hari
Maret	1360 hari	96 hari
April	1360 hari	39 hari
Mei	1360 hari	233 hari
Juni	1496 hari	572 hari
Juli	1428 hari	903 hari
Agustus	1496 hari	1295 hari
September	1428 hari	1132 hari
Oktober	1428 hari	45 hari
November	1156 hari	103 hari
Desember	1496 hari	123 hari
Total	16592 hari	4697 hari

(Sumber: Bag. Kepegawaian Dinas Kehutan dan KSDA)

Ket: Jumlah pegawai: 68 Orang

Persentase jumlah ketidakhadiran: $\frac{4697}{16592} \times 100\% = 28.31\%$

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi atau tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Kehutanan Dan Kerservasi Sumber Daya Alam

Kabupaten Purwakarta masih cukup tinggi yaitu sebesar 28,31% dari jumlah hari kerja. Penyebab dari tingginya angka ketidakhadiran ini dikarenakan pegawai masih belum menyadari sepenuhnya arti penting dari disiplin kerja, pegawai masih banyak yang lebih mementingkan urusan pribadinya daripada mendahulukan kepentingan pekerjaan. Tingginya angka ketidakhadiran pegawai ini merupakan salah satu indikator rendahnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai, keadaan ini akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan menjadi terganggu dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini tentu saja akan menyebabkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai rendah yang pada akhirnya tentu saja akan berpengaruh terhadap hasil pencapaian kerja organisasi.

Rendahnya disiplin kerja pegawai dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, hal ini tentu saja akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan berusaha agar pegawainya bisa bekerja sama, baik dengan rekannya maupun dengan atasan. Selain itu perlu diusahakan agar mereka merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga dapat mengerti bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi. Disiplin kerja bagi sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, untuk itu seorang pegawai dituntut mempunyai sikap disiplin dalam pekerjaannya karena dengan sikap disiplin ini dapat meningkatkan kinerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh Malayu Hasibuan (2006:193) bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin

pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai”.

Bila masalah di atas tidak diperhatikan oleh organisasi tidak menutup kemungkinan akan menjadi penghambat kemajuan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari jalan keluar yang tepat dalam menjaga disiplin kerja pegawainya agar kinerja pegawai meningkat, disiplin kerja pegawai tersebut harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul: **“Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu persoalan yang harus mendapat perhatian utama dari organisasi karena peningkatan kinerja tersebut tidak dapat dengan sendirinya tanpa ada peran serta dari pihak organisasi maupun dari pegawai. A.A Anwar Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja seorang pegawai adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, namun kemampuan kerja dari setiap pegawai itu tidaklah selalu sama dan hasil kerjanya pun akan berbeda. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan keinginan dari organisasi yang tentunya menginginkan semua pegawainya bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Masalah yang seringkali muncul dalam sebuah organisasi adalah masih kurangnya kesadaran dari pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mentaati peraturan yang berlaku dalam organisasi. Seorang yang mampu berprestasi adalah karena dia mempunyai disiplin yang baik dan patuh terhadap aturan yang ada.

Pada setiap tindakan manusia tanpa adanya disiplin, seseorang seringkali mengalami kegagalan dalam usaha mencapai tujuannya. Begitu pula dalam sebuah organisasi, disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai yang merupakan salah satu syarat mencapai standar organisasi yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah-masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta?
3. Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. **Kegunaan ilmiah**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, khususnya pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bahan kajian dalam pengembangan lebih lanjut mengenai pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. **Kegunaan praktis**

Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan saran bagi organisasi dalam pengambilan keputusan tentang disiplin kerja yang menunjang kinerja pegawai.

