

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang, memberi lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai atau karyawan memegang peranan yang sangat penting, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:193).

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dan disiplin dalam mekanisme kerja. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pemimpin yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1990:240).

Kantor Kepegawaian Daerah (KKD) Pemerintahan Kota Cimahi adalah lembaga pemerintahan yang memiliki misi mewujudkan aparatur pemerintah yang handal dan professional. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan disiplin dari para pegawainya. Disiplin harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin serta diterapkan secara konsisten. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berkaitan dengan pernyataan di atas, setelah peneliti melakukan pengamatan di Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi, ternyata ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut diantaranya bisa dilihat menurut penuturan dari Ibu Dra. Euis Djulianti selaku Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi bahwa ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

Adapun data pegawai pada tahun 2009 yang mendapatkan hukuman akibat tindakan indisipliner dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Hukuman Dinas yang diberikan kepada Pegawai
Pada Tahun 2009

No	Jenis Hukuman Dinas	Jumlah
1.	Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai	1
2.	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah	4
3.	Penundaan kenaikan gaji berkala	1
5.	Penundaan kenaikan pangkat selama 3 bulan	3
7.	Penurunan gaji pokok selama 12 bln	1
8.	Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun	2
9.	Nota peringatan & teguran lisan	5
Jumlah		17

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kepegawaian Daerah

Indikasi lain yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Kepegawaian Daerah belum tercipta secara optimal dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih cukup tinggi. Berikut adalah laporan kehadiran masuk kerja pegawai Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi tahun 2009.

Tabel 1.2
Persentase Rata-rata Kehadiran Pegawai Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi Tahun 2009

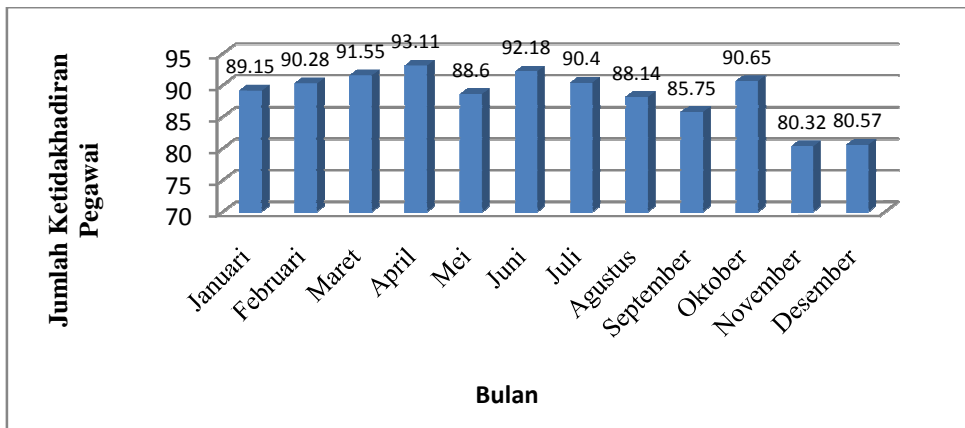
No	Bulan	Tahun 2009 (>90%)
1.	Januari	89,15
2.	Februari	90,28
3.	Maret	91,55
4.	April	93,11
5.	Mei	88,60
6.	Juni	92,18
7.	Juli	90,40
8.	Agustus	88,14
9.	September	85,75
10.	Oktober	90,65
11.	November	80,32
12.	Desember	80,57

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kepegawaian Daerah

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai tidak memenuhi kriteria kehadiran yaitu > 90%. Selain itu, ketidakhadiran pegawai pada bulan November dan desember sangat rendah dikarenakan ada dua kali libur hari besar nasional yaitu Idul Adha dan Tahun Baru Hijriah, sebagian pegawai bertindak indisipliner dengan libur lebih awal.

Hal tersebut dapat menerangkan bahwa jumlah pegawai yang mangkir cukup tinggi, sehingga kedisiplinan pegawai masih dirasa kurang. Untuk lebih jelas lagi tingkat ketidakhadiran Pegawai di Kantor Kepegawaian Daerah dapat digambarkan pada diagram berikut ini:

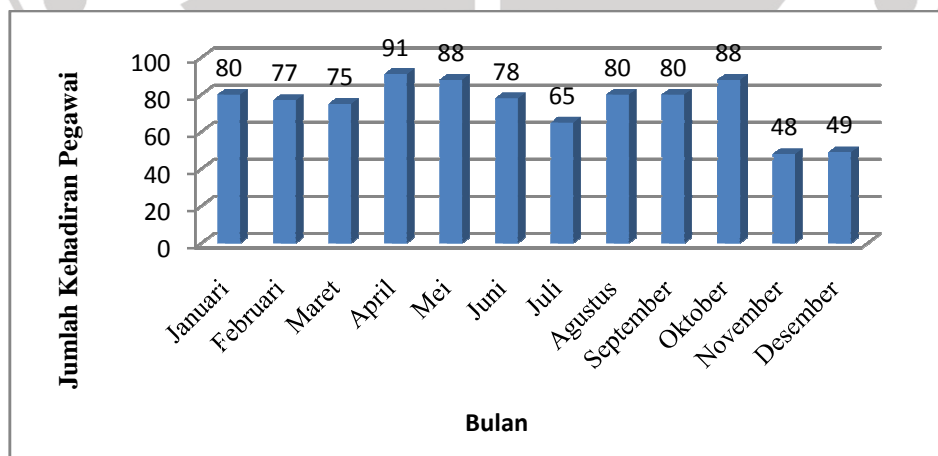
Gambar 1.1
Ketidakhadiran Pegawai Kantor Kepegawaian Daerah
Pemerintahan Kota Cimahi Tahun 2009



Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kepegawaian Daerah

Indikasi lain yang penulis temui adalah tingkat kehadiran pada saat apel pagi masih rendah. Hal ini menunjukkan juga bahwa disiplin pegawai masih sangat minim. Untuk lebih jelas lagi tingkat kehadiran apel pagi pegawai di Kantor Kepegawaian Daerah dapat digambarkan pada diagram berikut ini:

Gambar 1.2
Kehadiran Apel Pagi Pegawai Kantor Kepegawaian Daerah
Pemerintahan Kota Cimahi Tahun 2009



Sumber: Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kepegawaian Daerah

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada saat apel pagi tidak memenuhi kriteria kehadiran yaitu $> 90\%$. Di Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi, apel pagi sudah termasuk ke dalam jam kerja pegawai. Pada umumnya apel pagi dilaksanakan pada jam 08.00 WIB, namun pada pelaksanaannya cukup banyak pegawai yang datang terlambat. Selain itu juga, dapat dilihat dari data di atas pada bulan November dan Desember menunjukkan kehadiran apel pagi yang sangat rendah. Hal tersebut dapat menerangkan bahwa jumlah pegawai yang mangkir cukup tinggi, sehingga kedisiplinan pegawai masih dirasa kurang.

Akibat dari tindakan indisipliner tersebut, maka sering terjadi penumpukan tugas. Penumpukan tugas tersebut memberikan dampak yang buruk terhadap kelancaran pencapaian tujuan. Dampak yang pertama, yaitu dapat menghambat kelancaran dalam penyelesaian tugas. Pegawai akan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu penyelesaian tugas dikarenakan banyak tugas yang tertunda untuk segera diselesaikan sehingga akan memakan waktu yang cukup lama dalam penyelesaiannya bahkan tugas tidak akan selesai tepat pada waktunya sesuai standar dan target yang telah ditentukan. Dampak yang kedua, yaitu akan menimbulkan kelelahan pada karyawan sehingga karyawan tidak akan efektif dalam mengerjakan pekerjaan dan hasilnya pun akan kurang maksimal. Dampak yang ketiga, yaitu akan menghambat terhadap pekerjaan berikutnya. Hal tersebut karena pekerjaan yang sebelumnya belum dapat terselesaikan sehingga pekerjaan yang baru akan tertunda.

Dari beberapa fenomena di atas, dapat dijelaskan disiplin kerja pegawai Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi dalam menjalankan

tugasnya masih dirasa kurang. Hal tersebut diduga karena kurangnya perhatian perusahaan mengenai pelaksanaan program kesejahteraan. Oleh karena itu, Pemerintahan Kota Cimahi harus senantiasa memperhatikan kondisi kerja pegawainya, baik fisik maupun mental spiritualnya. Salah satu usaha yang dilakukan adalah melalui program kesejahteraan. Kesejahteraan yang diberikan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya.

Pelaksanaan program kesejahteraan pegawai misalnya, dengan memberikan tunjangan hari tua karyawan, memberikan cuti tahunan, memberikan tunjangan kesehatan, menyediakan fasilitas-fasilitas serta memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawannya yang pada akhirnya dapat menciptakan dan mendorong disiplin kerja. Pembuatan program kesejahteraan karyawan ini tidaklah mudah karena harus menyelaraskan perbedaan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, oleh karena itu hendaknya perusahaan membuat program kesejahteraan karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Manfaat yang dapat diperoleh dari diselenggarakannya program kesejahteraan di antaranya sebagai berikut: penarikan tenaga yang lebih efektif, memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan, menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja, memperbaiki hubungan dengan masyarakat, mengurangi pengaruh organisasi buruh, mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1997: 269).

Hal senada dikemukakan oleh Suwatno (2001:131) bahwa:

Manfaat yang dapat dipetik dari adanya program ini bagi perusahaan adalah: penarikan lebih efektif, peningkatan kerja dan kesetiaan, penurunan *turn over* karyawan dan abensi, pengurangan kelelahan, pengurangan pengaruh serikat karyawan, hubungan masyarakat yang lebih baik, pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan, meminimalkan biaya kerja lembur, mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, bahwa salah satu manfaat dari penyelenggaraan program kesejahteraan adalah penurunan tingkat absensi. sehingga dapat dikatakan program kesejahteraan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus mengusahakan program kesejahteraan yang dilaksanakan dengan asas keadilan dan kelayakan serta disusun berdasarkan peraturan legal pemerintah, serta berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan tersebut diatas. Untuk mencapai hal itu, penulis bermaksud melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah di Pemerintahan Kota Cimahi”**.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi, namun berbeda dengan faktor produksi yang lain, mempunyai fisik, mental, dan pikiran yang diberikan untuk kemajuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan.

Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat (Malayu S.P. Hasibuan, 2002: 188).

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan program kesejahteraan pada Kantor Kepegawaian Daerah di Pemerintahan Kota Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah di Pemerintahan Kota Cimahi?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah di Pemerintahan Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program kesejahteraan pada Kantor Kepegawaian Daerah di Pemerintahan Kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui tingkat pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah di Pemerintahan Kota Cimahi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan kesejahteraan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah di Pemerintahan Kota Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen secara umum maupun manajemen sumber daya manusia secara khusus mengenai fungsi kesejahteraan dan disiplin kerja.

2. Secara Praktis

a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian bagi Pemerintahan Kota Cimahi khususnya bagian Kantor Kepegawaian Daerah mengenai pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap disiplin kerja.

b. Bagi penulis, kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman untuk menerapkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi dan dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.