

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang dibekali dengan dorongan untuk hidup bersama. Kehidupan manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas pada kegiatan bermasyarakat, dari hal ini tentu akan memunculkan keinginan pada diri seorang manusia untuk berkumpul atau bersatu dengan orang – orang yang memiliki satu tujuan dengan dengan dirinya.

Hal inilah yang mendasari lahirnya organisasi pada kehidupan manusia. Hubungan antara manusia dan organisasi sangatlah erat. Manusia dalam memenuhi kebutuhannya memerlukan organisasi. Sedangkan organisasi memerlukan manusia sebagai faktor penggerak di dalam organisasi. Organisasi yang lahir dari kebutuhan dasar manusia ini tentu eksistensinya tidak akan terlepas dari manusia itu sendiri karena, bagaimana suatu organisasi akan berjalan sekarang maupun dimasa yang akan datang semua tergantung pada hal – hal apa saja yang dilakukan manusia dalam organisasi tersebut.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi sumber daya manusia menempati tempat atau posisi yang paling penting. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan semaksimal

mungkin. Manusia lah yang menggerakkan dan membuat sumber daya yang lainnya bergerak.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Organisasi dalam mencapai tujuannya, selain membutuhkan sumber daya manusia yang baik, organisasi juga sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik, salah satunya dengan memperhatikan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya disiplin pegawai yang baik maka akan menciptakan efektivitas kerja yang baik pula. Hal ini akan mendorong kelancaran dalam pelaksanaan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh

organisasi atau pimpinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika para pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib, semangat kerja, moral kerja, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dengan tingginya disiplin kerja, pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut.

Efektivitas kerja pegawai sangat diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana pekerjaan diselesaikan tepat waktu, dengan hasil kerja yang sesuai dengan harapan dan pengeluaran biaya sesuai dengan yang telah direncanakan. Dengan demikian suatu organisasi yang berhasil tentu diukur sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang telah ditetapkan,

dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Setiap kegiatan manajemen dalam organisasi ditujukan untuk mencapai tingkat efektivitas yang tinggi, dimana dengan efektivitas yang tinggi segala apa yang direncanakan akan dapat dicapai, baik dari sudut kualitas, kuantitas maupun waktu.

Dinas Pelayanan Pajak (Disyanjak) Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 sebagai pengganti Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, maka dari itu berubah pula nomenklatur Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) menjadi Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung disingkat DISYANJAK dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) menjadi Unit Pelayanan Pajak (UPP) yang terbagi di lima wilayah kerja yaitu : UPP Bandung Tengah, UPP Bandung Utara, UPP Bandung Barat, UPP Bandung Timur, UPP Bandung Selatan.

Pajak daerah merupakan sumber pendapatan daerah yang penting untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Pasal 2 ayat (2) jenis pajak yang dipungut oleh Pemerintah Daerah, dalam hal ini Pemerintah Kota Bandung yaitu : Pajak Hotel, Pajak Restoran, Pajak Hiburan, Pajak Parkir, Pajak Reklame, Pajak Penerangan Jalan,

Pajak Air Tanah, Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan serta Pajak Bumi dan Bangunan.

Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung sebagai suatu organisasi yang merupakan pelayan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya seperti efektivitas kerja dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkungan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh disiplin kerja pegawai dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi misinya.

Guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung yang dilakukan oleh Sekretaris Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung senantiasa meningkatkan disiplin kerja dengan kedisiplinan kerja yang baik maka pegawai akan bekerja dengan efektif.

Berdasarkan hasil peninjauan melalui pengamatan yang peneliti lakukan di Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung terdapat permasalahan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut ;

1. Pemanfaatan waktu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian belum baik, contoh : pada saat jam kerja sudah berlangsung ada pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian belum mengerjakan tugas yang

diberikan yaitu membuat selayang pandang DISYANJAK, laporan inventaris kantor dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (LAKIP).

2. Masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan, pada Sub Bagian Program dan Anggaran dalam membuat laporan kinerja pegawai belum memenuhi standar yang ditetapkan contoh : terdapat ketidak sesuaian data jumlah pegawai dalam laporan kinerja pegawai, yaitu jumlah pegawai Sub Bagian Keuangan dalam absensi pegawai berjumlah 23 orang, namun dalam rekapitulasi pegawai berjumlah 24 orang.

Berdasarkan indikator masalah diatas, permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh rendahnya disiplin pegawai. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut ;

1. Keaktifan pimpinan yang masih kurang, Kasubag Umum dan Kepegawaian kurang aktif dalam mengawasi dan memberi arahan secara langsung kepada bawahan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan baik. contoh : pada saat jam kerja sudah berlangsung masih terlihat pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian belum mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Kemampuan pegawai kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, contoh : dalam pembagian kerja terdapat penempatan yang kurang tepat dan kurang sesuai dengan kompetensi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut, untuk itu peneliti mengadakan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul :

**“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DINAS PELAYANAN PAJAK KOTA
BANDUNG”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi tentang hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

- b. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan dalam hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.
- c. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti yang sedang menimba ilmu di Program Ilmu Administrasi Negara baik secara teoritis maupun praktis tentang hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.
- b. Secara Praktis, Merupakan sumbangan pemikiran agar menjadi bahan masukan dan koreksi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang menaruh perhatian untuk mempelajari bidang ilmu disiplin kerja dan efektivitas kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Pada penyusunan proposal penelitian ini, peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan focus penelitian sebagai dasar pedoman yang mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah di kemukakan diatas, maka peneliti akan mengemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian Kedisiplinan menurut **Hasibuan (2013:194)** sebagai berikut ;

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang teradapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan

oleh organisasi atau instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat.

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Kedisiplinan yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2013:194)** sebagai berikut ;

1. **Tujuan dan Kemampuan.**
2. **Teladan Pimpinan.**
3. **Balas Jasa.**
4. **Keadilan.**
5. **Wakat (Pengawasan Melekat).**
6. **Sanksi Hukuman.**
7. **Ketegasan.**
8. **Hubungan Kemanusiaan.**

Peneliti akan kemukakan pengertian efektifitas kerja menurut **Siagian (1997:151)** mengemukakan efektifitas kerja sebagai berikut;

Efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Berdasarkan pengertian diatas efektifitas kerja berarti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya dapat dilihat bilamana pekerjaan itu diselesaikan, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Peneliti akan kemukakan ukuran efektifitas kerja yang akan digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi menurut **Siagian (1997:151)** sebagai berikut ;

1. Standar waktu yang ditentukan.
2. Hasil kerja yang dicapai.
3. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana.

E. Hipotesis

1. Hipotesis Penelitian

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.”**

2. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho_s < 0$ artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja (X) dengan efektivitas kerja (Y)

$H_1 : \rho_s \geq 0$ artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja (X) dengan efektivitas kerja (Y)

Gambar I Paradigma Penelitian



x : Variabel Disiplin Kerja

y : Variabel Efektivitas Kerja

F. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian, Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

2. Lamanya Penelitian, yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada 26-28 November 2015 dan tahap penelitian pada 7 – 21 Maret 2016.

