

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Badan Pertanahan Nasional (BPN) yaitu lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada dibawah Kementrian Agraria dan Tata Ruang dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala (sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan pertanahan nasional mempunyai peranan penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah kepada rakyatnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Beberapa cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam

bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dilihat secara real, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari – hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetapi 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. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalasan – malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. 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. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawainya.

Begitupun yang terjadi pada pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung pencapaian kinerja yang diharapkan belum maksimal mengingat kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan hasil peneliti lakukan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung masih ada kecenderungan kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Sebagian pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung kurang dapat memberikan pelayanan pembuatan pendaftaran hak yang maksimal kepada masyarakat. Dalam pembuatan sertifikat jenis pelayanan konversi, pengakuan dan penegasan hak yang dilakukan bagian Sub Seksi Pendaftaran Hak tidak sesuai dengan rencana yang terdapat pada Perkab No. 1 Tahun 2010 tentang Standar Pelayanan dan Pengaturan sehingga mencerminkan kualitas kerja publik yang buruk.

2. *Promptness* (Ketepatan Waktu),

Waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung yang datang terlambat, jam kerja yang seharusnya masuk pukul 08.00 tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang lebih dari pukul 08.00 dan pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat santai dalam menghadapinya dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai rendah.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan masih rendahnya disiplin kerja pegawai dengan indikator:

1. Kurangnya pengawasan terhadap bawahannya

Pimpinan kurang aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal tersebut dapat terlihat kurangnya arahan dan pengawasan yang diberikan KaSub Seksi Pendaftaran Hak kepada pegawai sehingga menimbulkan kualitas kerja kurang baik, terlihat dari adanya pegawai yang berleha – leha mengerjakan tugasnya karna tidak adanya pengawasan dari atasannya sehingga pembuatan pendaftaran hak menjadi lama yang tidak sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan.

2. Kurangnya balas jasa

Kepala Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung tidak memberikan adanya pengakuan, pujian atau penghargaan (reward) kepada para pegawai yang datang tepat waktu atau tidak terlambat dan membuat para pegawai berfikir sama saja apabila terlambat atau pun tidak tepat waktu tidak ada perlakuan lebih ataupun balas jasa yang dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian yang berjudul **：“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERTANAHAN KOTA BANDUNG”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan berikut :

1. Seberapa besarkah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung?
2. Hambatan – hambatan apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung?

C. Tujuan dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi mengenai sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
- b. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung Menerapkan data dan informasi mengenai usaha-usaha yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pengaruh partisipasi terhadap kinerja dinas bina marga kota bandung.

2. Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya, khususnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

b) Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran yang bermanfaat mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

D. Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam menyusun usulan penelitian, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja.

Menurut **Hasibuan (2007:194)** Kedisiplinan merupakan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah: “Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku”

Kemudian **Hasibuan (2007:194)** mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Tanda disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut **Sedarmayanti (2009:53)**, definisi kinerja individu yaitu bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Mitchell (Sedarmayanti, 2009:51)**, yaitu sebagai berikut :

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu),
3. *Initiative* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi).

Demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maka diperlukan adanya sikap patuh atau disiplin yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sehingga segala kegiatan dapat terarah. Hal ini ditujukan untuk menumbuhkan kinerja yang maksimal sehingga semua hal yang menjadi tujuan organisasi dapat diwujudkan. Peneliti menyatakan ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang didapat melalui pengertian dari keduanya yang saling berkaitan, yakni sebagai berikut:

Menurut **Siswanto (2005:275)**, memberikan pendapatnya mengenai disiplin kerja yakni sebagai berikut:

Disiplin kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut **Mangkunegara (2001:67)** menguraikan bahwa:

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dari itu hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat diketahui melalui sikap patuh pegawai terhadap sejumlah peraturan yang dibuat organisasi sehingga pegawai menjadikan peraturan tersebut sebagai pedoman dalam melaksanakan segala kegiatannya serta tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan tersebut. Sehingga hal ini akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai.

E. Hipotesis Penelitian

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

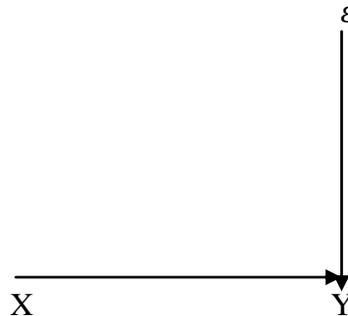
“Ada pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung”.

Hipotesis Statistik

a. $H_0: \rho_s < 0$ = disiplin kerja : kinerja pegawai < 0 , disiplin kerja (X) kinerja pegawai (Y) artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

b. $H_1 : \rho_s > 0$ = disiplin kerja : kinerja pegawai > 0 , disiplin kerja (X) kinerja pegawai (Y) artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ada pengaruh yang signifikan.

c. berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitiannya:



Gambar 1.1
PARADIGMA PENGARUH

Keterangan :

X = Disiplin kerja

Y = Kinerja pegawai

ε = Variable lain diluar variable disiplin kerja yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja adalah Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.
- b. Kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.