**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu tempat dimana terdapat kerjasama dua orang atau lebih yang mempunyai fungsi dan wewenang untuk mengerjakan suatu usaha dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi merupakan perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan. Setiap organisasi memiliki tujuan yang luas, dalam keadaan seperti itu penyediaan sejumlah pegawai dengan berbagai jenis dan beban kerja perlu diperhatikan.

Penyelenggara setiap organisasi dalam melakukan kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur-unsur yang mendukungnya. Sumber daya manusia adalah sebagai unsur yang terpenting dalam proses penyelenggaraan kegiatan organisasi. Manusia merupakan unsur yang mempunyai aspek dan dinamika yang paling strategis dalam aktivitasnya. Organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam menunjang keberhasilan organisasi diperlukan juga sikap yang disiplin dari setiap pegawai agar organisasi dapat berjalan secara efektif.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Kedisiplinan dapat diartikan pula sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun sehingga tujuan organisasi/instansi terhambat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan pula sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Penyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, kinerja yang baik ditujang oleh disiplin kerja pegawainya. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dijadikan dasar bagi para pegawai agar bisa mewujudkan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral. Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai memuat tentang kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran, yang bertujuan untuk membina pegawai yang bersangkutan agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahannya dan memperbaiki sikapnya.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan bagian dari perangkat daerah sebagai ujung tombak dalam keberhasilan atau suksesnya implementasi kebijakan daerah. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Banjar mempuyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan kebijakan pada bidang pendidikan di Provinsi Jawa Barat.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dibantu oleh Sekretaris, Bidang Pendidikan Dasar, Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi, Bidang Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus, Bidang Pendidikan Usia Dini, Non Formal dan Informal, Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional yang memiliki tugas masing-masing. Tugas pokok yang dimiliki seluruh bidang tentunya tetap mengarah pada satu tujuan yang sama, dimana dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mengacu pada visi yang dijabarkan dalam misi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Visi dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yakni "Terwujudnya Pendidikan Maju di Jawa Barat guna membentuk SDM yang berkarakter, cerdas, mandiri, menguasai IPTEK dan berbasis budaya Jawa Barat". Pencapaian visinya diperlukan kinerja pegawai yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian penjajagan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan permasalahan, yakni masih rendahnya kinerja pegawai yang terlihat dari indikator kinerja, sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu, keterlambatan kehadiran, menjalankan tugas dan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja. Contoh : Jam kerja dimulai pukul 7.30-16.00, namun terlihat adanya pegawai yang terlambat bahkan masuk kerja pada siang hari atau adanya pegawai yang memiliki tugas luar/perjalanan dinas tidak melapor dengan alasan lupa atau tidak sempat.

**Sumber : Daftar Absen Pegawai Sistem Informasi Absensi Online (SIAO) Tahun 2016, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

1. Kuantitas, keterlambatan mempengaruhi pada penyelesaian pekerjaan. Contoh : pegawai yang mengelola absensi telah menginput kehadiran pegawai yang melalukan tugas luar/perjalanan dinas tidak hadir karena tidak ada laporannya. Namun pegawai yang bersangkutan melaporkan kegiatan tugas luar/perjalanan dinas dilain hari untuk memperbaiki absensi dan membuat pekerjaan pegawai pengelola absensi tertunda dan mengerjakan pekerjaan lebih dari satu kali.

Berdasarkan masalah di atas, peneliti menduga hal tersebut disebabkan oleh disiplin kerja belum dijalankan sesuai dengan indikator kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

1. Teladan pimpinan, Kepala Subbagian Perencanaan dan Pelaporan belum sepenuhnya memberikan teladan dengan hadir tepat waktu kepada pegawai/bawahannya. Contoh: Kepala Subbagian Perencanaan dan Pelaporan pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang masih datang terlambat dan tidak berada di tempat pada saat jam kerja.
2. Waskat (Pengawasan Melekat), Kepala Subbagian Perencanaan dan Pelaporan dan Kepala Subbagian Keuangan pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat kurang aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja pegawai/bawahannya.
3. Sanksi hukuman, sanksi yang diterapkan belum sepenuhnya berjalan. Contoh: terdapat pegawai yang kehadirannya dalam 1 bulan, 5 hari tidak bekerja maka dikenakan sanksi lisan, namun dalam hal ini sanksi tersebut belum diberlakukan secara merata dan rutin.
4. Ketegasan, kurangnya ketegasan dari pemimpin dalam menegur dan menegakan kedisplinan. Contoh: ketegasan sikap dan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang kehadirannya kurang.

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul : **“PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?;
2. Apa hambatan yang terjadi dalam permasalahan kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?;
3. Bagaimana usaha menanggulangi hambatan yang terjadi dalam permasalahan kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?;
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada huubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitiaan ini, adalah :

1. Menemukan data dan informasi mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengembangkan data yang menjadi hambatan dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui data dan informasi mengenai cara mengatasi hambatan dalam pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada huubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut kinerja pegawai dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis mengenai bidang pendidikan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan pendapat atau teori dari para ahli yang dipergunakan sebagai pedoman peneliti sehingga peneliti menjadi terarah dalam melakukan penelitian.

Berkaitan dengan topik masalah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai pada pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat serta untuk mempermudah memecahkan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi, ataupun telaah kepustakaan. Kerangka pemikiran memuat teori, dalil atau konsep-konsep dari para ahli yang dijadikan dasar dalam penelitian.

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari pengaturan kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh aparat organisasi tersebut. Melaksanakan hal tersebut maka diperlukan adanya pengaturan mengenai kedisiplinan kerja dari tiap-tiap pegawai.

**Handoko** **(2014 : 208),** menjelaskan : **“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin merupakan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar-standar organisasi.

**Keith Davis** dalam **Mangkunegara** **(2011 : 129),** yaitu :

***Dicipline is management action to enforce organization standards.* (Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin kerja merupakan pelaksanaan tugas yang berdasarkan pada pedoman-pedoman organisasi.

**Siagian** **(2013 : 305),** menjelaskan :

**Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.**

**Gibson, et all** **(2007 : 13),** menjelaskan :

**Disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar organisasi.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin merupakan pemberian hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

**Hasibuan** **(2012 : 193),** menjelaskan :

**Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial 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.**

**Hasibuan** **(2012 : 194),** mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1. **Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menangtang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.**
2. **Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.**
3. **Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas dan jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/ pekerjaannya.**
4. **Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinnya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.**
5. **Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.**
6. **Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.**
7. **Ketegasan, ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.**
8. **Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.***

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua pekerjaan/tugasnya dengan baik. Berbagai pandangan yang dikemukakan ini akan membantu kita untuk memahami berbagai kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai.

**Dharma** **(2003 : 174),** menjelaskan : **“Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.**

Berdasarkan pengertian diatas yang dimaksud kinerja pegawai yaitu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dan menujukan kemampuan pegawai dalam dalam menggunakan peralatan kantor yang sudah disediakan**.**

Adapun ukuran-ukuran untuk mengukur kinerja menurut **Dharma (2003 : 355)** sebagai berikut :

1. **Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.**
2. **Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.**
3. **Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.**

Kaitan antara kedisiplinan dengan kinerja menurut **Hasibuan (2007 : 193)**, menjelaskan :

**Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.**

Hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja yang dikemukakan oleh **Robert Bacal** dalam **Fahmi (2013 : 28)**, mengemukakan :

**Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikann dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.**

**Hariandja (2002 : 300)**, menjelaskan : “**Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.**

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Kedisplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

Hipotesis penelitian di atas sifatnya masih subtantif dan verbal, maka harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional.

**Hipotesis statistik :**

$H\_{0 }: ρ\_{s }=0$,kedisiplinan: kinerja $=$ 0, kedisiplinan (X) kinerja (Y) artinya kedisiplinan terhadap kinerja tidak adanya perubahan pengaruh yang signifikan.

$H\_{1} : ρ\_{s}\ne 0$, kedisiplinan: kinerja $\ne $ 0, kedisiplinan (X) kinerja (Y) artinya kedisiplinan terhadap kinerja adanya perubahan pengaruh yang signifikan.

Berikut ini uraian paradigma penelitiannya :

 $P\_{yέ}$

 $P\_{yx}$

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja (Y)**

Keterangan gambar :

X : Kedisiplinan

Y : Kinerja

έ : Variabel lain diluar kedisiplinan yang tidak diukur yang dapat

 berpengaruh terhadap kinerja.

ρyx : Besarnya pengaruh dari variabel kedisiplinan terhadap kinerja.

ρyέ : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam

 penelitian.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya peneliti menyimpulkan definisi operasional variabel, sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah keadaan yang menunjukan adanya pengaruh signifikan (bermakna) antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. kedisiplinan merupakan sebagai suatu kondisi yang dilakukan pada Bagian Sekretariat di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang menggerakan pegawai untuk memiliki kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.
3. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
5. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelititan, yaitu di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jalan Dr. Radjiman Nomor 6, Pasir Kaliki Cicendo, Kota Bandung. Jawa Barat 40171. Telp. (022) 4264944. Website www.disdik.jabarprov.go.id. Email : disdik@jabarprov.go.id

1. **Jadual Penelitian**

Lama penelitian, yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada minggu ke-3 dan ke-4 Bulan Desember 2016 dan minggu ke-1 Bulan Januari 2017.

**Tabel 1.1**

**Jadual Penelitian**

