

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang ada di organisasi disamping modal, material, mesin, dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia haruslah dikembangkan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja dari sumber daya manusia haruslah ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia maka organisasi haruslah merancang sebuah sistem yang mampu membuat sumber daya manusia itu memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja.

Salah satunya adalah dengan merancang sebuah sistem yang mampu membuat sumber daya manusia tersebut dapat disiplin dalam bekerja. Dengan melihat dari tingkat kedisiplinan kerja seorang pegawai, dapat diketahui sejauh mana sikap kerja mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pada dasarnya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai merasa ikut memiliki organisasi dimana dia bekerja atau dengan kata lain kesetiaan terhadap organisasi tersebut. Hilangnya disiplin kerja dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi tugas pekerjaan. Maka dari itu disiplin merupakan sesuatu yang penting dalam upaya menciptakan keteraturan

dalam suatu organisasi. Mengingat zaman sekarang ketidakdisiplinan dalam bekerja sudah menjadi kebiasaan dan sering menganggap sepele semua aturan kedisiplinan yang berlaku oleh karena tidak adanya ketegasan dari atasan dalam memberikan peringatan maupun tindakan kepada setiap pegawai yang melanggar aturan.

Dalam menunjang keberhasilan kerja dibuat sistem sasaran kerja pegawai dan juga disediakan alat sidik jari untuk mengetahui kehadiran Pegawai dalam satuan Organisasi, khususnya di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (Sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Tetapi Pada masa Pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Visi dari Kantor Pertanahan adalah “Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia”.

Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia merupakan satu-satunya institusi yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Kewenangan ini mencakup kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan serta kegiatan pelayanan publik. Baik pelayanan kepada masyarakat, badan hukum swasta, sosial, ataupun

keagamaan serta pemerintah. Sebagai institusi pelayanan publik, Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia senantiasa berusaha meningkatkan kualitas pelayanan di bidang pertanahan, salah satunya dengan melaksanakan inovasi-inovasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Sebagai institusi pelayanan publik, Kantor Pertanahan Kota Bandung senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satu upayanya adalah dengan melakukan perubahan pola pelayanan kepada masyarakat, dari pelayanan manual menjadi pelayanan yang berbasis komputerisasi dengan tujuan tertib administrasi dalam menyangkut kedisiplinan kerja. Pada Kantor Pertanahan Kota Bandung disiplin dalam bekerja sangatlah penting karena pekerjaan yang mengenai dengan produk hukum dimana memerlukan ketelitian dan ketepatan waktu untuk menyelesaikannya, apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka pekerjaan itu sendiri jadi terabaikan dan itu mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan yang masyarakat dapatkan, disebabkan adanya keterlambatan penanganan dalam pengurusan Hak Milik Tanah mereka dan itu sering sekali terjadi. faktor utamanya adalah sering terjadinya ketidakhadiran para Pegawai Negeri Sipil (PNS), oleh karena itu para pegawai pun harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja dalam kantor.

Berikut adalah Kondisi disiplin waktu pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pertanahan Nasional Kota Bandung yang dilihat dari rekapitulasi absensi Tahun 2015 :

Tabel 1.1
Laporan Rekap Absensi Pegawai Negeri Sipil BPN Kota Bandung
Tahun 2015

Bulan	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (Orang)	Jumlah Alpha / tidak hadir tanpa keterangan		Tingkat Ketidakhadiran tanpa keterangan %
		Hari	Orang	
Januari	154	100	25	4.66
Februari	154	103	27	4.70
Maret	154	105	30	4,87
April	154	105	33	4.70
Mei	154	131	48	8.65
Juni	154	163	54	7.40
Juli	154	151	57	12.03
Agustus	154	117	45	6.72
September	154	102	39	6.71
Oktober	154	122	53	6.71
November	154	114	46	5.16
Desember	154	117	52	8.51
Total		1430	509	

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir tanpa keterangan (alpha) berkisar 25-57 orang atau 4,66% sampai dengan 12,03% dengan rata-rata efektif bekerja pada tahun 2015 yaitu sebanyak 20 hari & tingkat ketidakhadiran terbanyak adalah 57 orang atau 12,03% yaitu pada bulan Juli dan yang terendah yaitu 25 orang atau 4,66% pada bulan Januari. Hal tersebut mengindikasikan adanya rata-rata penurunan tingkat kehadiran PNS pada Badan Pertanahan Nasional kota Bandung setiap bulannya. Terutama pada bulan Juli tingkat ketidakhadiran PNS mengalami peningkatan hingga 12,03%.

Masih kurangnya kesadaran akan disiplin terhadap waktu seperti alpha/tidak hadir yang sering terjadi mengakibatkan pekerjaan yang selalu

tertunda membuat para pemohon atau masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan dari Kantor Pertanahan Kota Bandung itu sendiri. Dapat dilihat para pegawai negeri sipil yang berada di Instansi tersebut belum optimal dalam menjalankan disiplin kerjanya, terutama bila dilihat dari Disiplin waktu.

Aturan yang tidak boleh dilakukan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung :

1. Terlambat masuk kantor
2. Tidak mengikuti apel
3. Tidak masuk tanpa alasan
4. Sering meninggalkan kantor tanpa izin
5. Sering keluar kantor untuk urusan pribadi
6. Pulang sebelum waktu yang ditetapkan
7. Bekerja tanpa program kerja
8. Bekerja tanpa tanggung jawab
9. Pekerjaan terbangkalai
10. Berpakaian seragam tidak sesuai aturan
11. Tidak merawat/memelihara barang inventaris
12. Menggunakan fasilitas kantor tanpa izin

Selain Disiplin waktu, tanggung jawab yang dialami Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung Masih sangat kurang, menurut hasil wawancara yang saya peroleh dari salah satu sekretaris kepala seksi di kantor pertanahan Kota Bandung bahwa sering sekali pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan kantor seperti mangkir kerja ketika belum waktunya

istirahat, terlihat bahwa tumpukan berkas pekerjaan yang tertunda belum terselesaikan dengan baik selain itu para pegawai sering tidak menghadiri apel pagi dimana apel pagi merupakan salah satu peraturan yang harus di jalankan. oleh karena itu, Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan Disiplin Kerja terutama dalam hal menjalankan waktu bekerja harus ditingkatkan guna mencapai tujuan Instansi.

Menurut Agus Dharma (2012) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja diantaranya :

1. Peran Kepemimpinan yang mendidik para karyawan agar taat dengan aturan-aturan organisasi
2. Pimpinan harus mampu menciptakan suasana motivasi yang kondusif dalam unit kerja
3. Komunikasi yang efektif dengan pimpinan
4. Karyawan harus mengetahui peraturan-peraturan organisasi yang telah ditetapkan
5. Adanya kompensasi/upah

Tabel 1.2
Faktor faktor yang penting dalam Disiplin Kerja

Variabel	Sangat Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	Jumlah Responden
Komunikasi	15	10	5	-	30
Reward	12	15	3	-	30
Motivasi Kerja	20	10	-	-	30
Budaya Kerja	5	4	9	12	30
Peran Kepemimpinan	30	-	-	-	30
Kompensasi	10	5	10	5	30

Dari data Tabel 1.2 diatas menunjukkan faktor-faktor yang membentuk Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Variabel Peran Kepemimpinan yang paling mendorong Disiplin Kerja karena memiliki nilai paling tinggi yaitu 30 responden yang memilih sangat penting dan juga Motivasi Kerja karena memiliki nilai tertinggi kedua yaitu sebanyak 20 responden yang memilih sangat penting dan 10 responden lainnya memilih cukup penting.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa Pegawai Negeri Sipil di kantor pertanahan Kota Bandung bahwa peran Peran Kepemimpinan yang dirasakan para pegawai masih sangatlah rendah karena kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan tindakan atau sanksi yang menyebabkan meningkatnya jumlah absensi ketidakhadiran pada pegawai. selain itu pengawasan atau perhatian serta kedekatan yang kurang dari atasan membuat para pegawai merasa kesulitan dalam mengerjakan tugasnya contohnya ketika atasan memberikan tugas terhadap bawahannya yang bukan tupoksi dari bawahan tersebut akan tetapi pekerjaan tersebut harus segera dikerjakan dengan baik sedangkan pimpinan tidak memberikan arahan atas pekerjaan itu sendiri terhadap bawahannya pimpinan hanya tau menau bahwa pekerjaan itu sudah terselesaikan dengan baik dan pemimpin tidak turun langsung untuk memberikan dorongan serta arahan kepada bawahannya ketika bawahannya mengalami kesulitan dalam bekerja menyelesaikan proses pensertifikatan Hak Guna Bangunan dalam bentuk Badan Hukum. Selain itu permasalahan lain yang dialami Peran Kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kota Bandung yaitu tidak memberikan contoh yang baik

dalam mematuhi peraturan, terlihat pemimpin sering sekali datang terlambat ke kantor dan tidak menghadiri kegiatan apel pagi.

Merujuk pada Tabel 1.2 selain dari Peran Kepemimpinan faktor lain yang penting bagi disiplin kerja pegawai ada pula motivasi kerja. Karena motivasi merupakan pendorong seorang Berdasarkan hasil wawancara yang saya peroleh kebutuhan berprestasi pegawai mengalami penurunan, hal ini disebabkan sebagian pegawai kurang memiliki inovasi dan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memperhitungkan risiko terhadap pekerjaan. Permasalahan lain yang dialami pegawai di instansi pemerintahan tersebut yaitu Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bandung tidak termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal karena kebutuhan pengakuan akan prestasi kerja tidak terpenuhi contohnya ketika pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik pemimpin tidak memberikan pujian, promosi ataupun memberikan pengakuan lainnya yang membuat motivasi pegawai lebih meningkat.

Pegawai menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak antusias. Pekerjaan yang tidak menantang dan cenderung monoton serta tidak adanya penghargaan terhadap kedisiplinan ataupun kinerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan pegawai tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimiliki pada pekerjaan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu Peran Kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Peran Kepemimpinan :
 - Kurang adanya kedekatan serta perhatian terhadap bawahan
 - Kurang tegasnya atasan terhadap bawahan yang melanggar aturan kedisiplinan
 - Kurang memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan
2. Motivasi Kerja :
 - Kurang adanya pengakuan akan prestasi kerja
 - Kurang memiliki inovasi dan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Kurang memperhitungkan risiko terhadap pekerjaan

2. Disiplin Kerja :

- Kurangnya kesadaran terhadap disiplin waktu terutama dalam kehadiran.
- Kurangnya tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaan itu sendiri
- Kurang puasnya pemohon terhadap pelayanan akibat penundaan pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
2. Bagaimana pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
4. Bagaimana Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
2. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
4. Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi

Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.