

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Wujud otonomi daerah yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah yang ditindaklanjuti dengan perubahan melalui UU No. 8 tahun 2005 tentang Pemerintahan Daerah adalah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional dalam bentuk pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah.

Kewenangan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan otonominya sesuai dengan peraturan perundangan yaitu menggali potensi daerah serta mengelola sumber-sumber pendapatan daerah sendiri secara leluasa tetapi dalam batas peraturan yang berlaku. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan.

Menurut Dwiyanto (2003:36) mengemukakan bahwa “banyak daerah yang mengakui kemampuan sumber daya manusia aparatnya harus ditingkatkan, pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat”. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan

dengan disiplin pegawai yang tinggi, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi birokrasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang harus dilaksanakan dewasa ini.

Peningkatan kinerja menjadi faktor penting karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Peningkatan disiplin kerja pegawai diharapkan visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Faktor disiplin menurut Simamora (2006 : 610) dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar

peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi tersebut seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah, terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa yang disebut kinerja (prestasi kerja) adalah “Hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Awal pembentukan Kabupaten Subang telah mengalami perubahan pada struktur organisasinya, pada Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang telah mengalami perubahan baik secara struktur maupun personilnya. Peranan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Kabupaten Subang adalah bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan optimalisasi tata ruang, permukiman, perumahan, pertamanan, persampahan dan kebersihan. Secara fungsional bidang kebersihan dan pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang bertanggungjawab atas kebersihan mulai dari pertamanan sampai persampahan di Kabupaten Subang.

Pada kenyataannya pada dinas ini mengalami hambatan dalam kinerja karena ada beberapa persoalan dalam hal disiplin pegawainya. Adapun alasan pemilihan lokasi di Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, karena adanya permasalahan dalam kinerja pegawai yang masih rendah.

Meningkatnya kinerja pegawai pada dasarnya lebih ditentukan oleh seorang pimpinan yang menerapkan disiplin tinggi kepada pegawai dalam sebuah organisasi, sehingga sangatlah wajar apabila hasil kerja yang dicapai para pegawai optimal. Kinerja pegawai yang dimaksud berkaitan dengan kemajuan hasil kerja, agar pegawai mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran organisasi yang ditentukan. Kinerja pegawai juga

dimaksudkan agar pegawai bertindak lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil peninjauan awal pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang, kinerja pegawai rendah, hal tersebut ditunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya: pengawas pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang dalam memberikan laporan pengawasan terhadap mobil operasional persampahan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Keandalan pegawai rendah. Hal ini ditandai pemungut retribusi di bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang tidak teratur dalam hal pembuatan laporan hasil pungutan retribusi terhadap objek-objek pungutan, laporan yang seharusnya dibuat seminggu sekali, kenyataannya laporan dibuat 2 (dua) minggu sekali.

Masalah-masalah tersebut di atas, diduga terkait disiplin pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang yang belum dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh dalam bentuk tesis dengan mengambil judul: “PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN DINAS TATA RUANG, PERMUKIMAN DAN KEBERSIHAN KABUPATEN SUBANG”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka pernyataan masalah penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang rendah. Bertolak dari rumusan masalah dapat diidentifikasi masalah dengan beberapa pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh disiplin pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang?
2. Berapa besar pengaruh disiplin pegawai melalui dimensi-dimensi kehadiran, kesadaran dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis besarnya pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.
2. Mengembangkan dimensi-dimensi disiplin pegawai dan faktor-faktor kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

3. Menerapkan konsep secara teoritis tentang disiplin pegawai dalam memecahkan masalah kinerja pegawai pada Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan akademik, hasil penelitian ini menambah khasanah keilmuan dan memperkaya kepustakaan dalam bidang ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai disiplin pegawai dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai dan kinerja pegawai bagi Bidang Kebersihan dan Pertamanan Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Subang.