**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

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.

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.

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.

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 tetap 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 bermalas – malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telat ditetapkan.

Badan Kepegawaian Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Subang No 14 D.5 tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang, berfungsi sebagai lembaga yang diserahi tugas untuk mengelola pegawai negeri sipil daerah yang mempunyai tugas pokok membantu tugas Bupati penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian khususnya bidang pendidikan dan pelatihan.

Bidang pendidikan dan pelatihan kabupaten subang adalah salah satu bidang yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam merencanakan, menyusun, menyediakan dan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti menyusun rencana program kegiatan sub bidang diklat dan menyediakan bahan/data dalam rangka penetapan kebutuhan diklat Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dalam rangka kontinuitas dan eksistensi dan kegiatan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang di Bidang Pendidikan dan Pelatihan mengakomodasi dalam perencanaan tahunan yaitu melalui rencana kerja tahun anggaran 2015 yang disusun dengan berpedoman kepada rencana pembangunan jangka menengah daerah yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan serta pendanaan yang bersifat indikatif, yang akan dilaksanakan langsung oleh BKD dan sumber-sumber lain yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarkat.

Berdasarkan hasil penjajagan peneliti lakukan pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang ada kecenderungan kinerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Contohnya para pegawai yang melakukan kekeliruan dalam penyusunan Daftar Urut Kepangkatan yang seharusnya menduduki jabatan diklat struktural ternyata terdaftar sebagai staff, tidak di berikan teguran bahkan jarang dilakukan pemeriksaan oleh atasannya.

1. *Promptness* (Ketepatan Waktu),

Waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya pegawai Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang yang datang terlambat, jam kerja yang seharusnya masuk pukul 07.30 tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang lebih dari pukul 07.30 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 KaBid Pendidikan dan Pelatihan kepada pegawai sehingga menimbulkan kualitas kerja kurang baik

Contoh: Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan tidak mengingatkan staffnya untuk segera merubah Daftar Urut Kepangkatan sehingga akan mengakibatkan keterlambatan dalam kenaikan pangkat.

1. Kurangnya balas jasa

Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang 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 :**”FUNGSI DISPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SUBANG.”**

1. **Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana fungsi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat di dalam pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi di dalam implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang?
4. **Tujuan dan Kegunaan penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Menemukan data dan informasi mengenai sejauh mana fungsi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.
7. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan disiplin kerja terhadap kinerja pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.
8. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha untuk menangulangi hambatan-hambatan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.
9. **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 :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah di program studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran yang bermanfaat mengenai Fungsi Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang.
3. **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.

1. Disiplin Kerja

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 efekif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

1. Kinerja

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. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Menurut **Siswanto (2005:275)**, adalah 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 kepadannya.**

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :**“Jika fungsi displin kerja dilaksanakan sesuai dengan indikator displin kerja, maka kinerja pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang akan meningkat”**

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
2. Lokasi penelitian dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang yang beralamat di jalan Kapten Piere Tendean No 1 Subang
3. Lamanya penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan November 2015 sampai dengan April 2016.