

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin cepat saat ini membuat sebuah organisasi di lingkungan pemerintahan ataupun swasta harus cepat tanggap menyikapinya, bila tidak maka organisasi tersebut dapat terkena arus perkembangan zaman yang begitu cepat sehingga membuat produktivitas maupun kualitas dari organisasi tersebut dapat menurun. Salah satu hal yang mempengaruhi meningkatnya kualitas dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang dimiliki setiap organisasi maka semakin berkualitasnya pula organisasi tersebut.

SDM yang tidak siap dan tidak mampu menghadapi tuntutan globalisasi, menganggap pekerjaan merupakan beban bagi mereka. Sehingga mereka pun menyelesaikan pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak memaknai adanya rasa kerja yang dirasakan, sehingga dikatakan sebagai SDM yang memiliki etos kerja yang rendah. Penyesuaian diri pada individu segala sesuatu yang diterapkan kepadanya, akan menciptakan kondisi masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Maka diperlukan adanya upaya bertahap untuk mewujudkan SDM yang

berkualitas dengan cara adanya penegakan hukum, penegakan disiplin dalam bekerja, kegiatan supervisi, pelatihan, dan lain sebagainya.

Pada kenyataannya, masih terdapat berbagai kondisi yang sangat diharapkan. Contohnya perilaku-perilaku yang sering terjadi di setiap organisasi yaitu melakukan pelanggaran-pelanggaran tata tertib atau aturan yang dilakukan oleh pegawai, antara lain seperti terlambat masuk ke kantor, pulang jam kerja sebelum waktunya, membuang sampah sembarangan, adanya penyalahgunaan wewenang, mangkir, pungutan liar, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut termasuk dalam sikap indisipliner pegawai. Karena itu, perlu menanamkan dan mengembangkan sikap disiplin terhadap pegawai di setiap lingkungan kerja organisasi. Hal ini karena disiplin mengacu pada ketertiban dan keteraturan.

Saat ini permasalahan mengenai kedisiplinan kian marak. Semua lapisan masyarakat seharusnya dapat menjunjung tinggi sikap kedisiplinan di mana pun mereka berada, agar setiap tugas yang dikerjakan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk menghindari terjadinya sikap melanggar aturan atau indisipliner. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai manusia yang berada di tengah-tengah masyarakat, juga harus menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan yang telah di jelaskan pada peraturan kerja baik di lingkungan keluarga, lingkungan kerja atau pun lingkungan masyarakat. Sebagai salah satu contoh sikap disiplin yang

baik adalah menaati ketentuan jam kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, dan bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan. Dalam pengembangan SDM, perilaku pegawai di tempat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesehatan dan pertumbuhan setiap organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 3 mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, serta menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Namun realitanya masih terdapat pegawai yang tidak menaati peraturan tersebut, mereka dengan sengaja melanggar kewajiban yang termuat dalam Peraturan Pemerintah. Seperti sikap indisipliner pegawai yang dilansir berita berikut:

Puluhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah Kota Bekasi dijatuhi sanksi karena melakukan tindakan indisipliner. Sembilan PNS diantaranya dipecat secara tidak hormat karena tidak masuk bekerja 145 hari tanpa keterangan, di antaranya dari dinas pendidikan kota bekasi. Kabid Pembinaan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bekasi mengungkapkan selain ada yang diberhentikan, sebanyak 12 pegawai juga diberikan sanksi penurunan pangkat. 8 pegawai disanksi penundaan gaji, 4 orang dibebastugaskan, dan 1 pegawai hanya diberikan teguran tertulis. Aturan itu tertuang pada peraturan

pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹

Sangat tidak pantas sekali yang mana seharusnya aparatur Negara bertugas melayani masyarakat tetapi pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang tidak menaati peraturan, mereka dengan sengaja melanggar ketentuan yang terkandung dalam undang-undang. Dinas Pendidikan Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggungjawab terhadap semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di kota Bekasi. Seperti yang kita ketahui, bahwa jabatan tertinggi di Dinas Pendidikan adalah Kepala Dinas, dengan tugas menjamin terlaksananya proses pendidikan di daerah tersebut yang ada di wilayah naungannya. Namun di Dinas Pendidikan bekasi terdapat permasalahan yang berhubungan dengan kepala dinas pendidikan yang dilansir pada berita berikut:

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bekasi, Jawa Barat, memecat Kepala Dinas Pendidikan dan Kepala Dinas Sosial Kota Bekasi. Penghentian oleh Wali Kota Bekasi ini sesuai dengan Pasal 14 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 terkait dengan tugas pokok Baperjakat. Sementara itu, Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian BKD Kota Bekasi, Ali Sofyan, menjelaskan evaluasi terhadap kinerja Rudi Sabarudin dianggap telah melanggar sejumlah kontrak kerja. Salah satunya yang berhubungan dengan pelaksanaan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) 2016, dianggap tidak memuaskan. "Saat sidang Wali Kota Bekasi ke kantor dinas beberapa lalu diketahui masih ada orang tua calon siswa yang tidak terlayani dengan baik," katanya.

¹ Bolos 145 hari, ASN Kota Bekasi dipecat, berlaku November 2016, diakses dari <http://wartakota.tribunnews.com/2016/11/24/bolos-145-hari-asn-kota-bekasi-dipecat> tanggal 01 Desember 2016 pukul 08:35 WIB

Dia juga mengungkapkan, Rudi Sabarudin lalai dalam proses penyerapan anggaran Dinas Pendidikan 2016.²

Jika sikap indisipliner yang dilakukan oleh pimpinan tentunya sangat memprihatinkan, dimana seharusnya pimpinan memberikan contoh sikap teladan kepada para bawahannya. Sikap seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja para pegawai, terutama kedisiplinan. Upaya peningkatan disiplin kerja dalam hal meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang secara tidak langsung merupakan cerminan dari efisiensi organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai maupun masyarakat.

Permasalahan yang terjadi di atas merupakan beberapa keadaan yang menggambarkan adanya sikap indisipliner dalam diri manusia yang penyebabnya adalah minimnya kesadaran manusia dalam kedisiplinan bekerja. Disiplin diterapkan secara manusiawi dengan menekankan kesadaran dari dalam setiap individu. Peraturan diterapkan dengan maksud untuk mengurangi pelanggaran yang mungkin terjadi. Dirasa perlu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi nilai-nilai kedisiplinan pada diri manusia, khususnya pegawai.

² Pelayanan Buruk, 2 kepala Dinas Kota Bekasi dicopot, diakses dari <http://www.beritasatu.com/megapolitan/375769-pelayanan-buruk-2-kepala-dinas-kota-bekasi-dicopot.html> tanggal 28 November 2016 pukul 09:00 WIB

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai berupa gaji, tunjangan, atau pekerjaan yang dapat memberikan rasa senang terhadap dirinya setelah melaksanakan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja ataupun kinerja para pegawai. Hal ini bisa dilihat dari berita yang dilansir berikut:

Sudah empat bulan, uang tunjangan kinerja (tungkir) ribuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota (Pemkot) Bekasi belum terbayarkan. Tim Anggaran Pendapatan Daerah (TPAD) berkelit sambil mengatakan bila pencairan dana tungkir masih menunggu penghitungan di masing-masing dinas. "Biasanya memang satu bulan sekali, tapi karena sekarang belum cair, makanya pembayarannya akan dirapel," Dadang wakil ketua TPAD Kota Bekasi., seluruh uang Tungkir akan dibayarkan melalui APBD 2017. Semuanya dianggarkan dalam belanja langsung. "Sekarang penyerapan anggaran masih didominasi anggaran belanja langsung seperti gaji pegawai," jelasnya. Anggota Komisi III, DPRD Kota Bekasi, Ahmad Ustuchri mengatakan lambatnya pencairan anggaran untuk pegawai akan berdampak terhadap kinerja. Sebab, selama ini PNS selalu membiasakan dirinya bekerja dengan menyesuaikan dengan bayaran. "Misalkan gini, kalau gajinya telat pasti semangat kerjanya diturunkan, dengan alasan bayarannya belum ada. Mindset itu yang musti diubah agar kinerja PNS Kota Bekasi menjadi lebih baik," ujarnya. Ustuchri, mengaku eksekutif harus lebih ekstra melakukan inspeksi mendadak ke sejumlah kantor pemerintahan agar tahu kinerja PNS. Tapi dia meminta keterlambatan pembayaran tungkir memperburuk pelayanan di instansi kelurahan maupun kecamatan. "Harus ada kegiatan sidak untuk memperketat pengawasan kinerja PNS. Terutama yang bidangnya melayani masyarakat langsung," tandasnya.³

³ Empat Bulan Uang Tunjangan Kinerja PNS Tak Cair , diakses dari <http://megapolitan.indopos.co.id/read/2017/04/07/94184/Empat-Bulan-Uang-Tunjangan-Kinerja-PNS-Tak-Cair> tanggal 08 April 2017 pukul 19:00 WIB

Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh rasa puas terhadap pekerjaannya, yaitu dengan terpenuhinya sebagian dari kebutuhan hidupnya. Jika kepuasan kerja meningkat, maka kedisiplinan pegawai pun tinggi atau sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah akan mengakibatkan disiplin kerja pegawai pun menjadi rendah.

Pada dasarnya setiap manusia mendambakan tercapainya suatu kepuasan dalam berbagai hal. Kepuasan merupakan suatu hal yang relative dan subyektif, artinya masing-masing orang memiliki ukuran kepuasan yang berbeda. Rasa puas merupakan suatu kondisi yang tidak tetap, namun selalu berkembang sesuai dengan keadaan atau kebutuhan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dari setiap individu. Pegawai yang paham akan makna kedisiplinan dan tahu bagaimana cara mengamalkan nilai-nilai disiplin dalam kehidupan sehari-hari, akan senantiasa sadar dengan apa yang akan, sedang, dan telah dilakukannya. Sehingga pegawai tersebut selalu berada dalam koridor perilaku disiplin ketika sedang bertugas.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini, karena penulis merasa penting untuk mengetahui, apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai. Penulis melakukan penelitian yang mengangkat tema: "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah-masalah yang akan diteliti adalah:

1. Tingkat absensi kehadiran pegawai kurang baik
2. Disiplin kerja pegawai yang belum optimal
3. Pemberian tunjangan kinerja yang belum optimal
4. Pengawasan yang kurang terencana dengan baik
5. Kepuasan kerja yang menurun sehingga tingkat disiplin kerja pegawai menjadi rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Disiplin Kerja dan kepuasan kerja.
2. Subjek penelitian yang merupakan sasaran dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan April 2017.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di dinas pendidikan kota bekasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendapatkan pengalaman baik secara penelitian, isi, dan cakrawala berpikir, khususnya tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

- b) Bagi lembaga, sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang peningkatan kepuasan kerja akan pentingnya kedisiplinan pegawai di lingkungan dan lembaga organisasi pendidikan.
- c) Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin pegawai di lembaga pendidikan.