

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef (1996) bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot (1992) yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini. Mendukung teori di atas Tamim (2004) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Telah diketahui bersama bahwa pada saat dibuka pendaftaran untuk menjadi PNS, maka beribu-ribu individu mendaftarkan diri mereka. Timbul asumsi bahwa mereka ingin mendedikasikan dan mengaktualisasikan diri pada pekerjaan tersebut, yaitu PNS. Kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa belum seluruh PNS mendedikasikan diri secara maksimal pada pekerjaannya tersebut. Keadaan ini ditunjukkan dengan sorotan kinerja PNS oleh masyarakat yang dianggap belum maksimal.

Banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang kerap terjadi misalnya menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya

diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas. Sebuah survey yang dilakukan oleh Badan Pengawas Pemerintah Provinsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten diketahui pegawai yang tidak disiplin kerap ditemukan dalam beberapa indikator, diantaranya keterlambatan jam masuk kerja (1,01%), tingkat absensi (1,16% dalam sebulan), penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja (3,5%), dan kasus – kasus lainnya sekitar (1,05%). Selain itu pula tayangan televisi dan media massa kerap memberitakan rendahnya disiplin kerja para pegawai. Sebagai contoh di lingkungan dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pertanian Kabupaten Gresik Jawa timur, terdapat lebih dari 7% pegawai yang bolos kerja ketika cuti lebaran sudah habis. Hal sama sama terjadi di Pemkab Riau terdapat 1,46% pegawai bolos kerja, bahkan di wilayah DKI Jakarta 11 PNS diturunkan pangkatnya karena tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas (www.liputan6.com, 2010)

Kondisi ini sesuai dengan pendapat Tamin (2004) yang mengungkapkan bahwa dari sekitar empat juta Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di seluruh Indonesia hanya 40% yang benar-benar profesional, produktif, dan berkualitas. Angka tersebut, memang bukanlah data yang buruk, tetapi alangkah lebih baik lagi jika hanya 40% saja Pegawai Negeri Sipil yang tidak berkualitas.

Sanksi yang diberikan kepada pegawai tersebut antara lain yaitu dengan cara: teguran lisan dan teguran tertulis, teguran lisan yaitu atasan memanggil pegawai yang bersangkutan yang telah melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung. Adapun teguran secara tertulis dilakukan apabila pegawai yang telah

melanggar peraturan tidak mengindahkan peringatan yang diberi secara lisan maka atasan atau sebagian pegawai memberikan surat peringatan yang dialamatkan langsung kepadanya. Apabila pegawai tidak mengindahkan semua peringatan-peringatan yang diberikan kepadanya untuk sementara waktu pihak kantor melakukan pemberhentian sementara kepada pegawai yang bersangkutan.

Diharapkan pegawai mempunyai persepsi disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai persepsi disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan berusaha menghasilkan kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Persepsi terhadap disiplin dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi pegawai Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Namun seringkali disiplin diwujudkan hanya untuk mendapatkan imbalan. Misalnya agar mendapat pujian dan sanjungan supaya naik pangkat. Contoh umum pengendara

sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Pegawai tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap. Sebaiknya jika disiplin kerja diterapkan berdasarkan kesadaran bahwa untuk menyelesaikan setiap pekerjaan maka setiap anggota kelompok perlu mengikuti peraturan tertentu. Kesadaran ini diharapkan dapat dicapai dengan komitmen yang tinggi terhadap kepentingan organisasi agar tujuan dapat tercapai sesuai harapan.

Persepsi terhadap disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu komitmen organisasi. Menurut Robbins (2003) komitmen pegawai pada organisasi menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau instansi. Apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau instansi dan pegawainya. Steers dan Porter (Sjabadhyni dkk, 2000) berpendapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja dalam diri pegawai. *Pertama*, semakin tinggi komitmen kerja pegawai semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. *Kedua*, semakin tinggi komitmen pegawai semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi.

Diharapkan, jika pegawai negeri sipil mempunyai komitmen organisasi yang tinggi bekerja dengan disiplin dalam melayani masyarakat yang membutuhkan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih patuh dengan peraturan, perintah, mempergunakan dan merawat alat kerja dengan baik, tepat waktu, menghindari absen. Namun kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki pegawai pemerintah. Mendukung asumsi tersebut McGregor (Saydam, 2000) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia suka akan kebebasan dan tidak mau diperintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan yang besar, seringkali pegawai melakukan pelanggaran misalnya, malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja, atau menunda-nunda pekerjaan, kesemuanya mengarah pada persepsi disiplin kerja yang rendah.

Ketidakdisiplinan dapat merusak aktivitas organisasi, sebagai contoh pegawai disebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Menurut keterangan salah satu staff Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten ketidakdisiplinan kerap ditemukan dalam beberapa indikator diantaranya keterlambatan masuk kerja (2,1%), tingkat absensi (1,17%/ sebulan), penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja (3%). Sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut antara lain yaitu dengan cara: teguran lisan dan

teguran tertulis, teguran lisan yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang telah melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung. Adapun teguran secara tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar peraturan tidak mengindahkan peringatan yang diberi secara lisan maka atasan atau sebagian pegawai memberikan surat peringatan yang dialamatkan langsung kepadanya. Apabila karyawan tidak mengindahkan semua peringatan-peringatan yang diberikan kepadanya untuk sementara waktu pihak kantor melakukan pemberhentian sementara kepada karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan lemahnya persepsi disiplin kerja membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas. Begitu pula permasalahan yang terjadi di Pemerintah Kota Klaten masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dan sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melanggar peraturan tetapi seringkali tidak ada komitmen yang kuat untuk menghentikannya, sehingga perlu diketahui dan dikaji lebih lanjut dengan menentukan sebuah rumusan permasalahan: Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil. Mengacu pada ulasan tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul: Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Persepsi terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi dan persepsi terhadap disiplin kerja..
3. Mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap persepsi terhadap disiplin kerja.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Pimpinan Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja sehingga pimpinan dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan dan mencapai efisiensi kerja.

2. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian memberikan gambaran mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja sehingga pegawai negeri sipil memahami bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam peningkatan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.