

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah merupakan suatu koordinasi sejumlah kegiatan yang direncanakan dan dilakukan dalam sebuah pemerintahan negara yang diatur dan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Penjelasan UU No.8 Th 1999, pasal 2 ayat 2 menyebutkan bahwa organisasi pemerintah merupakan suatu alat yang penting untuk mencapai tujuan pembangunan suatu pemerintahan negara yang berdampak pada rakyatnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memberdayakan keberadaan pegawai pemerintah sebagai tenaga kerja organisasi pemerintah untuk melakukan aktivitas sebagaimana kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pemerintahan tersebut .

Menurut UU No.43 th 1999 pengertian pegawai pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam satu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan akan ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Pegawai negeri tidak hanya menjalankan fungsi pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Usaha pemerintah untuk mendayagunakan pegawai negeri terus-menerus dilakukan, seperti pengaturan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan, serta memupuk kegairahan kerja. Hal tersebut sesuai dengan UU No.43 th 1999 yang menyebutkan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil dilakukan dengan sebaik-baiknya, atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. PNS diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional.

Tayibnaxis (2000) menyebutkan bahwa peranan sumber daya pegawai negeri sipil dalam organisasi pemerintah sangat penting karena berfungsi sebagai penunjang kelancaran kerja dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, maka segala macam permasalahan yang menyangkut sumber daya pegawai negeri sipil yang berada dalam organisasi pemerintah harus selalu diperhatikan.

Fakta-fakta yang terjadi dalam masyarakat yaitu banyak ditemukan pegawai negeri sipil dinilai belum memenuhi efektivitas kerja yang diharapkan oleh pemerintah. Inspektur Inspektorat Daerah Klaten, Eko Medisukasto mengatakan, dari hasil pengawasan di lapangan, masih ditemukan PNS yang masih belum maksimal kinerjanya di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah. PNS yang di kantor hanya sekedar menghabiskan jam kerja tanpa mengerjakan tugasnya. Inspektorat menemukan kecenderungan PNS yang efektivitasnya mulai menurun (Jawa Pos, 18-2-2011). Budi Soeharto (Jawa Pos, 30-12-2010) selaku sekretaris daerah kota Solo mengungkapkan bahwa fakta kinerja pelayanan publik oleh aparat birokrasi Pemkot

Solo masih jauh dari memuaskan yang menjadi hambatan realisasi program pemerintah secara optimal.

Secara konseptual hambatan-hambatan itu dapat bersumber dari pegawai sendiri dalam pencapaian efektivitas yang meliputi kedisiplinan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal di atas diperkuat oleh data Pemkot Solo yang mengatakan 50 % PNS dari 10.500 PNS di kota Solo dinilai kurang disiplin, sehingga hal tersebut menghambat dalam pencapaian program pemerintah (Jawa Pos, 24-1-2011)..

Tayibnapi (2000) mengatakan bahwa untuk mengatasi segala macam permasalahan sumber daya PNS tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi para pegawai negeri sipil dan instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bekerja, sebab jika masalah kedisiplinan dan pengawasan ini berlarut-larut, dan tidak terselesaikan maka akan menyebabkan pegawai tidak taat pada peraturan, malas bekerja, mangkir, membolos kerja, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang dapat bekerja sama dengan instansi, bahkan keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini secara tidak langsung dapat menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai secara relatif.

Siagian (1994) menyebutkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pekerjaan dari para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun tugas-tugas itu diadakan untuk pencapaian tujuan organisasi dimana individu bekerja di dalamnya. Seperti juga pendapat Gibson, dkk(1996) yang

mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama.

Menurut Widjanarto (1997) efektivitas adalah suatu usaha untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu dengan benar dan tepat waktu. Pegawai dengan efektivitas kerja yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan taat pada peraturan perusahaan, sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap kerja yang positif. Dengan demikian efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan organisasi yang maksimal, maka efektivitas kerja pegawai harus tinggi (As'ad 1998).

Siagian (1994) mengatakan faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah pendidikan, motivasi, dan disiplin kerja. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Gibson,dkk (1996) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja mencakup kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi, dan disiplin kerja. Perilaku individu dalam organisasi menunjukkan bahwa kerja merupakan salah satu faktor penting mencapai efektivitas.

Menurut PP.No.53Th 2010, pasal 1, ayat 1 menjelaskan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar, dijatuhi hukuman disiplin.

Siagian (1994), secara spesifik memberikan pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan

tidak mengelak akan menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya..

Pengertian kedisiplinan dalam arti sempit dan arti luas menurut Nitisemitto (1992), dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana pegawai tersebut jarang absen dan datang tepat waktu. Arti luas kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi. Adapun Moenir (1994) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan untuk keadaan dari suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna mengenai sistem pengaturan yang tepat. Jadi disiplin ini dikaitkan dengan bagaimana seorang pegawai mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas sebagai suatu proses knierja dari individu.

Disiplin kerja pegawai negeri sipil yang diterapkan oleh organisasi mempunyai tujuan yang baik bagi kemajuan organisasi pemerintah itu sendiri. Penerapan disiplin kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip disiplin kerja yang baik. Nitisemitto (2000) mengatakan dengan disiplin kerja yang tinggi pegawai akan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya, menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini dimaksudkan agar pegawai mengetahui bagaimana prinsip disiplin kerja yang sehat, dan diharapkan dalam pelaksanaan pekerjaan diselaraskan dengan ketentuan peraturan yang ada, agar pegawai cenderung mengurangi dan mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang menghambat tercapainya efektivitas kerja.

Apakah PNS yang memiliki kesadaran pelaksanaan disiplin kerja yang tinggi dapat diharapkan akan semakin tinggi pula efektivitas kerjanya? Oleh karena itu penulis berniat mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemikiran yang telah penulis uraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai negeri sipil.
2. Untuk mengetahui sejauhmana peran disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.
3. Tingkat disiplin kerja dan efektivitas kerja

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis:

Untuk memberikan kontribusi bagi ilmuwan, dalam pengembangan ilmu dibidang psikologi pada umumnya dan dibidang psikologi industri pada khususnya.

2. Manfaat praktis:

Apabila hipotesis penelitian terbukti, maka diharapkan memberikan manfaat dalam pemahaman mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai negeri sipil.

a. Bagi pimpinan:

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pimpinan sebagai bahan info dalam usaha peningkatan efektivitas kerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.

b. Bagi pegawai negeri sipil:

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan info dan masukan untuk pegawai, agar dapat mengurangi terjadinya permasalahan disiplin kerja dalam upaya pencapaian efektivitas kerja di kantor..

c. Bagi pemerintah daerah :

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu info dan kajian mengenai disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil. Dan diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat bagi pegawai maupun instansi terhadap masalah yang terjadi.