BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakekat hidup manusia adalah berusaha untuk memenuhi kebutuhannya sampai mencapai tingkat kepuasan tertentu. Keterbatasan benda-benda yang dipakai sebagai alat pemuas disamping keterbatasan kemampuan manusia dalam berusaha telah menyebabkan manusia harus mengadakan kerjasama dengan manusia lainnya.

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya manusia senantiasa membutuhkan bantuan atau kerja sama dengan orang lain baik secara langsung yang lazimnya diwujudkan melalui keterbatasannya, dalam berbagai organisasi menunjukan bahwa kebutuhan yang ingin dipenuhi manusia sangat kompleks, sehingga tidak terpenuhi hanya melalui keterlibatan tunggal dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi yang ingin berhasil mencapai tujuan memerlukan tenaga-tenaga yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam hal bekerja dengan sesuatu melalui orang lain. Mengingat manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, bahkan faktor manusia dapat merupakan faktor modal terpenting bagi organisasi, sebaliknya dapat terjadi bahwa manusia juga menjadi faktor utama kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Untuk itu pimpinan organisasi dituntut untuk memenuhi keberadaan bawahannya. Karena prilaku yang akan diwujudkan cenderung diwarnai oleh hakekat tujuan yang dicapai meskipun pada dasarnya yang bersangkutan tidak menyadari adanya suatu ikatan antara tujuan organisasi tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Perwujudan prilaku seseorang dalam organisasi biasanya berupa tindakan-tindakan yang mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya dalam menjalankan tugas yang diembanya. Sondang P Siagian, seperti yang dikutip oleh Khaerul Umam dalam bukunya "Prilaku Organisasi" (2010:23) mengemukakan bahwa Organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang didalamnya terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Dalam kaitan ini, faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang paling penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi anggota organisasi terhadap eksistensinya serta memberikan konstribusi yang dituntut, dalm rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai ketaatan atu kepatuhan kepada peraturan tata tertib dan sebagainya. Atau dengan kata lain disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan, sifat taat terhadap peraturan memang menjadi dasar dari disiplin tidak peduli baik atau tidak peraturan itu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sehubungan dengan uraian tersebut diatas, maka usaha pemerintah untuk membina disiplin Pegawai Negeri Sipil cukup banyak cara dan ragamnya, sebanyak aturan-aturan yang menyangkut Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Oleh karena landasan disiplin aturan yang ada, maka usaha pertama-tama yang dilakukan adalah membina moral Pegawai Negeri Sipil pada saat diangkat sebagia pegawi dengan jalan mengucapkan sumpah janji.

Hal ini ditetapakan dalam peraturan pemerintah No. 21 Tahun 1975 sebagai pelaksana pasal 28 ayat 1 dan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974. Ikatan moral menegaskan bahwa disiplin memang merupakan suatu usaha yang sangat manusiawi oleh karena diawali dengan menyentuh hati nurani guna mencapai kesadaran yang tinggi, penuh dengan pengertian. Akan tetapi ikatan disiplin secara moral itu dalam beberapa hal sebelum mencapai tujuan, menegakan disiplin bagi sebagaian pegawai negri sipil oleh karena itu guna melengkapi usaha-usaha secara moralitas itu, perlu dikeluarkan aturan secara rasional disertai sanksi hukuman bagi mereka yang melalaikan atau melanggar. Aturan disiplin pegawai negri sipil secara lengkap telah dituangkan dalam peraturan pemerintah Nomor. 30 Tahun 1980 sebagai pelaksanaan atas Undang-Undang Nomor. 8 Tahun 1974.

Efektivitas kerja merupakan suatu gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pegawai lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang memuaskan.

Peningkatan suatu efektivitas dalam organisasi selalu menjadi prioritas yang sangat penting atau utama, karena untuk mencapai hasil kerja maksimal yang dilaksanakan oleh para pelaksana kerja direncanakan dan ditentukan terlebih dahulu oleh seorang pemimipin tentang kerja apa yang dilaksanakan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi sebagai wadah dalam tubuh organisasi dan sumber daya manusia melaksanakan efektivitas kerjanya. Tentunya dengan adanya perkembangan daerah semakin kompleknya masalah didaerah menjadikan kondisi dan situasi daerah perlu ditangani secara lebih mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai pemerintah daerah tersebut. Tujuan organisasi akan tercapai dengan maksimal bahkan optimal bila sumber daya manusianya mempunyai kemampuan, keahlian, kecakapan, dan hal yang terpenting adalah kedisiplinan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas kerja sehari-hari.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan para pegawai akan membawa dampak positif terhadap efektivitas kerja yang dihasilkan karena dengan disiplin kerja yang tinggi hasil kerja yang diperoleh dari segi waktu dan kualitas yang dikerjakan para pegawai, karena pendisiplinan kerja membawa individu pegawai dalam melaksanakan tugasnya menjadi seteliti mungkin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya adalah sebagai suatu bagian dari system organisasi pemerintah Kota Tasikmalaya, memiliki tugas dan fungsi yang tidak terlepas dari kewenangan-kewenangan yang menjadi tanggung

jawab daerah dalam menyelenggarkan pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik.

Dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan sebagai pelayanan umum khususnya di bagian umum dan perlengkapan, yang memberikan pelayanan seperti melayani pembuatan surat KRK dan atau Arahan Teknis pemanfaatan ruang kota yang berkaitan dengan lahan atau tanah yang diajukan perijinannya yang telah diatur dalam perda Kota Tasikmalaya Nomor 12 Tahun 2011. Berdasrkan data yang diperoleh Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya dari bagian pegawai sebagai bagian yang memperoleh seluruh pegawai, didapatkan tentang absensi para pegawai yang mana tingkat absensi dari pegawai dapat dikatakan mendekati harapan yang diinginkan oleh Instansi Pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari table sebagi berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Bulan juni 2014 – Januari 2015

Bulan	Tingkat Absensi				Jumlah
	Cuti	Izin	Sakit	Dinas Luar	
Juni	-	-	-	3	3
Juli	-	-	3	-	3
Agustus	6	-	-	-	6
September	-	-	-	12	12
Oktober	-	-	-	11	11
November	-	-	-	15	15
Desember	-	-	-	2	2
Januari	4	-	-	-	4

Sumber : Bagian Kepegawaian pada Subbag umum dan Perlengkapan

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkatan ketidak hadiran pegawai relative kecil, yang artinya kehadiran pegawai di Intansi Pemerintah ini

bisa dikatakan baik. Dan keadaan tersebut harus di pertahankan atau ditingkatkan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai dalam hal ini harus dapat ditingkatkan karena dengan disiplin yang tinggi maka pegawai akan memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Walaupun dilihat dari absensi kehadiran itu baik, tetapi menurut salah satu pegawai staf di bagian kesekertariatan yang bekerja di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya, mengatakan bahwa fenomena saat ini di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya menunjukan efektifitas dan disiplin pegawainya masih belum maksimal, hal ini terkait diantaranya: penyelesaian pekerjaan sering tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan kurang tegasnya teguran yang diberikan atasan kepada bawahan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kurangnya kesadaran diri pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan akan dituangkan dalam sebuah sekripsi dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Pengelolaan Perlengkapan pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalay"**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Indentifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian mengindentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya dan tidak memenuhi tanggung jawabnya secara tepat waktu.

2. Masih kurang kesadaran diri pegawai terhadap tugas yang dikerjakannya.
3. Masih kurangnya pengawasan yang ketat dari pimpinan terhadap para pegawai, sehingga banyak pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugasnya dan tidak adanya sanksi yang tegas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh mendisiplinkan diri pegawai terhadap efektivitas pengelolaan perlengkapan pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya?
2. Seberapa besar pengaruh inventori pimpinan terhadap efektivitas pengelolaan perlengkapan pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya?
3. Seberapa besar teknik menegur pegawai terhadap efektivitas pengelolaan perlengkapan pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya?
4. Seberapa besar pengaruh mendisiplinkan diri pegawai, inventori pimpinan dan teknik menegur pegawai terhadap efektivitas pengelolaan perlengkapan Pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mendisiplinkan diri dari pegawai terhadap efektifitas pengelolaan perlengkapan pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh inventori pimpinan terhadap efektivitas pengelolaan perlengkapan Pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh teknik menegur pegawai terhadap efektivitas pengelolaan perlengkapan pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mendisiplinkan diri pegawai, inventori pimpinan dan teknik menegur pegawai terhadap efektivitas pengelolaan perlengkapan Pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Tasikmalaya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

   Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah disiplin Ilmu Adminstarasi Negara, khususnya dalam hal disiplin kerja pegawai terhadapa efektivitas pengelolaan perlengkapan.

2. Kegunaan Peraktis

   Diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Evektivitas pengelolaan perlengkapan pada Dinas Tata Ruang da Cipta Karya Kota Tasikmalaya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

F. Kerangka Pemikiran

Guna mempermudah pemecahan masalah, laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yaitu berupa teori. Penelitan mengemukakan pendapat dari Mangkunegara. (2001:129) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" yaitu sebagi berikut:

"Disiplin kerja adalah upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi"

Oleh karena itu dalam melaksanakan displin kerja, peneliti mengambil dari teknik-teknik disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:55) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" yaitu sebagai berikut:

1. Mendisiplinkan diri.
2. Inventori pimpinan.
3. Teknik menegur pegawai.

Lebih lanjut peneliti mengemukakan pendapat menurut Siagian (1999:21) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah sebagai berikut:

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dan menurut Siagian (1997:151) dalam bukunya yang berjudul "Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi" sebagi berikut:

"Efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu".

Menurut Bahri dan Zain (1996) bahwa pengelolaan itu adalah pengadministrasian, pengaturan atau penataan suatu kegiatan.

Perlengkapan merupakan alat atau perkakas (barang dan lain-lain) yang ada pada suatu mesin (perusahaan, pekerjaan) atau barang-barang yang digunakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan kantor sesuai yang diharapkan.

Penelitian mengukur sejauh mana efektifitas menurut Siagian dalam bukunya "Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi" (1997:151) adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Standar waktu yang telah ditentukan.
2. Hasil pekerjaan yang dicapai.
3. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana.

Adapun unsur-unsur efektivitas berdasrkan devinisi tersebut diatas, maka faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas menurut Siagian (1997:151) dalam bukunya yang berjudul "Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi", yaitu : "penyelesaian pekerjaan tepat Waktu dan hasil atau kualitas yang diharapkan".

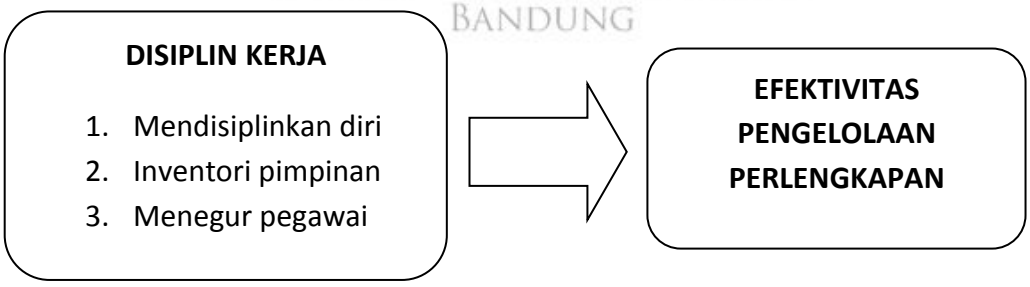
Teori-teori diatas akan peneliti perjelas dengan mendefinisi yang menghubungkan antara disiplin kerja dan efektivitas pengelolaan perlengkapan, Hasibuan dalam bukunya " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2001:193) mengemukakan bahwa:

> "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahaannya berdisiplin baik untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya".

Dengan demikian secara sistematis antara displin kerja dan efektivitas pengelolaan perlengkapan memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh antara kedua konsep diatas merupakan kerangka pemikiran yang dijadikan alasan ilmiah dalam penelitian ini, yaitu: jika pengaruh disiplin semakin baik maka akan semakin tinggi efektivitas pengelolaan perlengkapan. Model kerangka dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagi berikut:

Gambar 1.1

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber : Mangkunegara (2001:132)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1	Dewi nurwulan (2012)	pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Disiplin Kerja dibidang Umum pada Badan Kepegawaian Negara Regional III Kota Bandung.	motivasi pegawai dan disiplin kerja adalah menggunakan teori menurut B.Siswanto Sastrohadiwiryo.	1. penelitian mengenai pengaruh motivasi pegawai terhadap disiplin kerja di Bagian Umum. 2. adanya keterkaitan terhadap fakta dan data yang penulis temukan pada saat melakukan wawancara pra observasi yang menunjukan disiplin kerja pegawai bagian umum masih rendah diduga karena kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan.	bahwa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja termasuk dalam kategori kuat.
2	Fajar fidyawan (2013)	Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan	menganalisa dan mengukur efektivitas kerja pegawai	1. teknik pengumpulan data memalui studi pustaka, observasi non-	efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

		Kepegawaian daerah Kota Bandung.	adalah teori yang dikemukakan oleh Sedermayati dimensi ketetapan waktu, dimensi kualitas dan dimensi kuantitas.	partisipasif, wawancara dan penyebaran angket ke 31 responden yang jumlahnya ditentukan melalui *simple random sampling* dan keseluruhannya merupakan Pegawi Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.	Daerah Kota Bandung berjalan cukup efektif, hal ini diketahui dari hasil analisis data berdasarkan angket pada setiap demensi yang digunakan pada Teori Sedermayanti Menunjukan Kategori sedang.
3	Yeni fransiska (2012)	pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas kerja Guru pada Sekolah Menegah Pertama Negeri (SMPN) 146 Jakarta Timur	metode penelitian eksplanasi dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan angket).	Teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenus atau sensus, dimana seluruh populasi dijadikan responden. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektifitas kerja guru pada Sekolah Menengah	. berdasarkan angket menunjukan bahwa disiplin kerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 146 Jakarta Timur mempengaruhi efektivitas kerja guru-guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 146

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

				pertama Negeri (SMPN) 146 Jakarta Timur, penulis menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman dan Koefisien Determiniasi.	Jakarta Timur, yang mana hubungan yang terjadi anatara kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh yang kuat.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (sugiyono, 2011:70) dengan demikian hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ho: Tidak ada pengaruh antara mendisiplinkan diri pegawai dengan ektivitas pengelolaan perlengkapan.

   Ha: Terdapat pengaruh antara mendisiplinkan diri pegawai dengan efektivitas pengelolaan perlengkapan.

2. Ho: Tidak ada pengaruh antara inventori pimpinan dengan efektivitas pengelolaal perlengkapan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Ha: Terdapat pengaruh antara inventori pimpinan dengan efektivitas pengelolaan perlengkapan.

3. Ho: Tidak ada pengaruh antara teknik menegur pegawai dengan efektivitas pengelolaan perlengkapan.

   Ha: Terdapat pengaruh antara teknik menegur pegawai dengan efektivitas pengelolaan perlengkapan.

4. Ho: Tidak ada pengaruh antara mendisiplinkan diri, inventori pimpinan dan teknik menegur pegawai secara simulatan terdapat efektivitas pengelolaan perlengkapan.

   Ha: Terdapat pengaruh antara mendisiplinkan diri, inventori pimpinan dan teknik menegur pegawai secara simultan teradapat efektivitas pengelolaan perlengkapan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG