

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu wadah kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, dalam kegiatan operasionalnya senantiasa membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugasnya, berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama yang memegang peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama organisasi pemerintah, sebab organisasi pemerintah berfungsi menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan, dan pembangunan dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Sehingga keberhasilan organisasi, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Pembangunan pegawai diarahkan untuk menciptakan pegawai pemerintahan yang lebih efisien, efektif, berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik, yang dilandasi dengan semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Para pegawai pemerintahan berkewajiban memberikan pelayanan yang baik tanpa memandang ras, suku, agama maupun golongan.

Dalam suatu organisasi, kedudukan dan peran pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini manusialah yang memegang peranan penting di dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman atau disingkat PUSLITBANGKIM, adalah salah satu dari empat institusi penelitian dan pengembangan di bawah Badan Penelitian dan Kementrian Pekerjaan Umum. Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman yang didirikan pada tahun 1953 ini, memiliki tugas pokok melaksanakan penelitian dan pengembangan serta penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang permukiman.

Keberadaan Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman sebagai lembaga riset, mempunyai fungsi sebagaimana tercantum dalam website Puslitbang Permukiman [www.puskim.pu.go.id](http://www.puskim.pu.go.id) antara lain :

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan strategi penelitian, pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta penyelidikan dan pengkajian di bidang permukiman;
2. Pelaksanaan penelitian, pengembangan, penerapan, serta pelayanan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta penyelidikan dan pengkajian di bidang permukiman;
3. Penyiapan, perumusan, dan evaluasi standar, pedoman, dan manual di bidang permukiman;

4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas penelitian, pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta penyelidikan dan pengkajian di bidang permukiman;
5. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan sarana kelibangan di bidang permukiman;
6. Pelaksanaan administrasi meliputi ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, arsip dan dokumentasi, pengelolaan barang milik negara, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, kerja sama, serta komunikasi dan informasi publik;
7. Pemberian dukungan yang diperlukan bagi penyelenggaraan perusahaan, pemanfaatan, dan pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi;
8. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan Litbang.

Tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung tidak mudah, namun keberhasilan dalam pelaksanaan tugas tersebut tidak dapat berjalan lancar apabila tidak adanya disiplin kerja para pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung. Disiplin kerja yang timbul dari para pegawai merupakan gerbang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Keberhasilan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan nasional antara lain ditentukan oleh kemampuan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan tercapai sesuai dengan rencana dan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai

dalam melaksanakan kegiatannya maka diperlukan pengendalian oleh pimpinan dan bidang sumber daya kelitbangan sebagai tangan kanannya.

Dengan demikian pengendalian mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja penuh disiplin yaitu dengan mentaati segala peraturan yang berlaku, demikian pula halnya dengan Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya, maka kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung harus berusaha meningkatkan kemampuan, kecakapan, serta keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu melalui pengendalian sumber daya manusia.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan secara disiplin relatif masih rendah, sehingga alat pengendali SDM salah satunya *finger print* belum berlangsung secara efektif dan efisien. Berdasar pada hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian. Pada penelitian ini penulis mengambil lokasi di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung. Dimana disiplin kerja pegawainya belum optimal, sehingga pelaksanaan tugas-tugasnya belum efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis lewat wawancara pada staff bidang sumber daya kelitbangan tanggal 13 Maret 2013, ternyata di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung terdapat beberapa indikasi dan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung yang bolos di hari kerja;

2. Masih terdapat pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung yang pulang sebelum waktunya;
3. Masih terdapat pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman yang terlambat datang ke kantor.

Pernyataan di atas diperkuat dengan data absensi pegawai dalam kurun waktu Oktober 2012- Februari 2013 yang tertuang dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai**  
**Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung**  
**Per November 2012 – Januari 2013**

Bulan	PUSLITBANG PERMUKIMAN BANDUNG					
	Sebab Tidak Hadir					
	Dinas luar dengan SPPD	Cuti	Sakit	Izin	Dinas luar tanpa SPPD	Tanpa keterangan
November	178	5	6	-	13	4
Desember	182	26	1	-	-	-
Januari	90	24	24	28	79	2

Sumber : Bidang Sumber Daya Kelitbangan PUSLITBANGKIM

Keterangan : SPPD : Surat Perintah Perjalanan Dinas

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan melakukan perjalanan dinas tanpa Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD). Selain itu, penulis juga mendapat temuan bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat datang ke kantor. Pernyataan ini diperkuat dengan absensi salah satu pegawai bidang Program dan Kerjasama sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Bidang Program dan Kerjasama**  
**Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung**  
**Per Februari 2013**

Hari	Tanggal	Jam Kerja	Jam Masuk		Jam Keluar		Terlambat	
			Jam	Menit	Jam	Menit	Jam	Menit
Fri	01-02-2013	08:30-16:00	9	31	17	22	1	1
Sat	02-02-2013	00:00-00:00						
Sun	03-02-2013	00:00-00:00						
Mon	04-02-2013	08:30-15:30	9	46	16	29	1	16
Tue	05-02-2013	08:30-15:30			16	33		
Wed	06-02-2013	08:30-15:30	8	51	16	31	0	21
Thu	07-02-2013	08:30-15:30	8	55	16	30	0	25
Fri	08-02-2013	08:30-16:00	9	20			0	50
Sat	09-02-2013	00:00-00:00						
Sun	10-02-2013	00:00-00:00						
Mon	11-02-2013	08:30-15:30	9	22	16	31	0	52
Tue	12-02-2013	08:30-15:30	7	36	16	29		
Wed	13-02-2013	08:30-15:30	8	48	16	40	0	18
Thu	14-02-2013	08:30-15:30	9	6			0	36
Fri	15-02-2013	08:30-16:00	9	57	16	56	1	27
Sat	16-02-2013	00:00-00:00						
Sun	17-02-2013	00:00-00:00						
Mon	18-02-2013	08:30-15:30	9	22			0	52
Tue	19-02-2013	08:30-15:30	9	18	16	35	0	48
Wed	20-02-2013	08:30-15:30	8	57			0	27
Thu	21-02-2013	08:30-15:30	9	41			1	11
Fri	22-02-2013	08:30-16:00	9	54			1	24
Sat	23-02-2013	00:00-00:00						
Sun	24-02-2013	00:00-00:00						
Mon	25-02-2013	08:30-15:30	8	26	16	31		
Tue	26-02-2013	08:30-15:30	8	6	16	26		
Wed	27-02-2013	08:30-15:30	7	44				
Thu	28-02-2013	08:30-15:30	7	56	16	28		

<b>Total</b>	11	48
--------------	----	----

*Sumber : Bidang Sumber Daya Kelitbangan PUSLITBANGKIM*

**Tabel 1.3**

**Hasil Penilaian Kinerja  
Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung  
Per Januari 2012 – Desember 2012**

Unsur yang dinilai	Nilai		Keterangan
	Angka	Sebutan	
Kesetiaan	91	Amat baik	Masih perlu dilakukan peningkatan-peningkatan kinerja khususnya ketaatan dan prakarsa.
Prestasi kerja	77	Baik	
Tanggung jawab	77	Baik	
Ketaatan	76	Baik	
Kejujuran	77	Baik	
Kerjasama	77	Baik	
Prakarsa	76	Baik	
Kepemimpinan	84	Amat baik	
Jumlah	635		
Rata-rata	79,38		

*Sumber : Bidang Sumber Daya Kelitbangan PUSLITBANGKIM*

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran pegawai Puslitbang Permukiman masih rendah yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi disebabkan dinas luar tanpa SPPD dan ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan/absen kosong. Terlebih lagi tingginya tingkat keterlambatan pegawai yang ditunjukkan pada tabel 1.2 membuat tingkat kinerja khususnya dalam hal ketaatan dan prakarsa seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.3 belum optimal. Untuk itu, perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan sikap kedisiplinan pegawai di Puslitbang Permukiman Kabupaten Bandung.

Untuk dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai diperlukan tindakan-tindakan dari pimpinan untuk dapat menyelesaikan masalah disiplin pegawai ini. Jika dikaitkan dengan teori, salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan masalah disiplin tersebut yaitu dengan cara menjalankan dengan sebaik-baiknya fungsi pengendalian sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Malayu S. P. Hasibuan (2007:22) mengemukakan hubungan antara Pengendalian dengan Disiplin Kerja, Yaitu: Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian SDM meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas yang didukung dengan teori-teori yang ada serta dilengkapi dengan data dan fakta yang terjadi pada kantor Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSLITBANG PERMUKIMAN KABUPATEN BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas terdapat beberapa permasalahan yang meliputi :



1. Masih belum optimalnya disiplin kerja pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung;
2. Kurang efektifnya pengendalian sumber daya manusia yang dilakukan Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung;
3. Berdasarkan hasil penilaian kinerja per Januari 2012 s/d Desember 2012, masih harus dilakukan perbaikan-perbaikan kinerja khususnya ketaatan karena disiplin kerja yang belum optimal.

*(sumber: bidang Sumber Daya Kelitbangan PUSLITBANGKIM)*

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Seberapa besar pengaruh penetapan standar terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh pengukuran kegiatan untuk membandingkan dengan standar terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh tindakan koreksi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh penetapan standar, pengukuran kegiatan untuk membandingkan dengan standar dan tindakan koreksi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapat data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh penetapan standar terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung dalam mengoptimalkan disiplin kerja pegawai;
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh pengukuran kegiatan untuk membandingkan dengan standar terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung;
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh tindakan koreksi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung;
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh penetapan standar, pengukuran kegiatan untuk membandingkan dengan

standar dan tindakan koreksi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Permukiman Kabupaten Bandung.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

- a. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana ilmu politik;
- b. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada di lapangan, dan untuk lebih memahami serta memperluas keilmuan tentang administrasi negara.

### **2. Bagi Lembaga Pendidikan**

Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks dan penuh dengan persaingan.

### **3. Bagi Instansi Bersangkutan**

Dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada instansi tersebut bersifat membangun kemajuan instansi yang bersangkutan.

## **1.6 Kerangka Pemikiran**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003:291).

Malayu S.P. Hasibuan (2007:193-194) menjelaskan tentang pengertian disiplin kerja :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Soengeng Prijodarminto (1993:21) disiplin kerja adalah : “Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”.

Sementara Veithzal Rivai (2011:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah:

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian Veithzal Rivai tersebut, maka yang menjadi indikator pada penilaian disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (2011:825).

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah kedisiplinan pegawai adalah dengan cara melaksanakan sebaik-baiknya pengendalian sumber daya manusia. Pengendalian menurut GR Terry yang dikutip Hasibuan (2011: 242) didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai, apa yang sedang dilakukan dengan kata lain pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perubahan-perubahan dan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

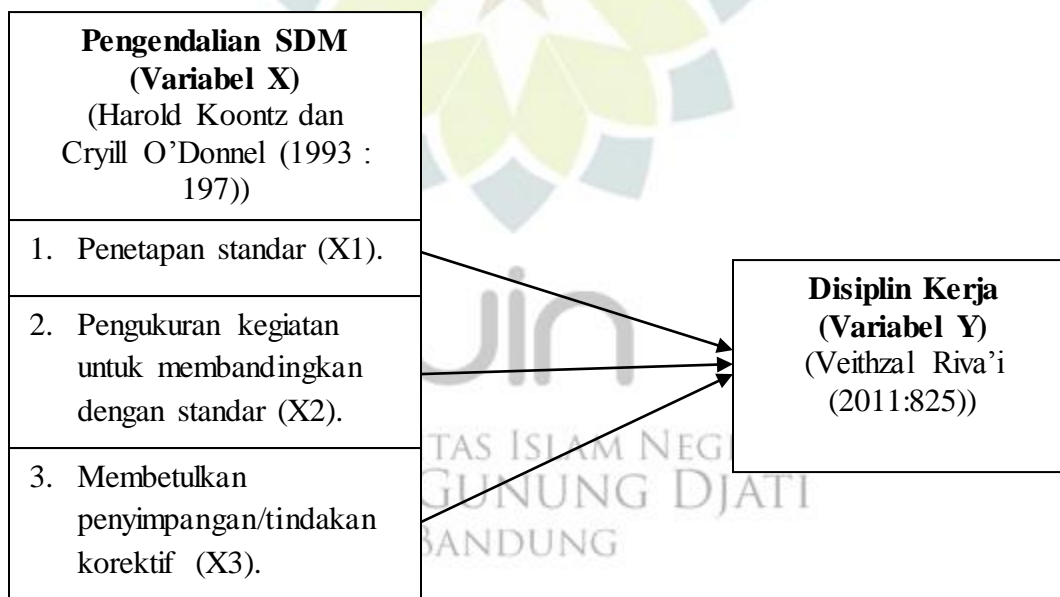
Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2007:22) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian SDM meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2008:112) pengendalian merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator pengendalian menurut Siagian yaitu: (1) Pengawasan langsung (*direct control*) yang dilakukan dengan cara inspeksi langsung, *on the spot observation*, serta *on the spot report*, dan (2) pengawasan tidak langsung (*indirect control*), melalui laporan tertulis dan laporan lisan.

Menurut Harold Koontz dan Cryill O'Donnell (1993:195) pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar

rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara. Harold Koontz dan Cryill O'Donnel menyatakan bahwa proses pengendalian meliputi tiga hal yaitu : (1) penetapan standar; (2) pengukuran kegiatan; dan (3) membetulkan penyimpangan/tindakan korektif.

Berdasarkan pola pikir di atas, penulis menempatkan “pengendalian” sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X) dan “disiplin kerja pegawai” sebagai variabel yang dipegaruhi (variabel Y), maka keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Model Kerangka Pemikiran**

### 1.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:70) adalah :

Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga

dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2008:77). Berdasarkan fokus masalah yang diteliti, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penetapan standar dengan disiplin kerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penetapan standar dengan disiplin kerja pegawai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengukuran kegiatan untuk membandingkan dengan standar dengan disiplin kerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengukuran kegiatan untuk membandingkan dengan standar dengan disiplin kerja pegawai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tindakan koreksi dengan disiplin kerja pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tindakan koreksi dengan disiplin kerja pegawai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penetapan standar, pengukuran kegiatan dan tindakan koreksi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai.