BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi, untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Di dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Beberapa indikator kerja seperti kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja serta ketepatan waktu penyelesaian tugas itu sendiri sangat perlu diperhatikan oleh organisasi. Namun disamping itu, ada satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu kedisiplinan atau disiplin kerja. Karena melalui disiplin kerja pegawai akan terpacu untuk taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu disiplin kerja memiliki

peranan yang penting untuk dapat meningkatan kinerja para pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi atau instansi yang bergerak di bidang keamanan negara adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia berada di bawah Presiden dan dipimpin oleh Kapolri yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Presiden sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memiliki peran penting di dalam masyarakat karena tugas-tugas pokoknya yang dapat menciptakan suatu kestabilan nasional yaitu sebagai pembimbing, pengayom, dan pelayan masyarakat. Hal ini tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dimuat dalam Lembaran Negara Nomor 2 tahun 2002. Tugas pokok kepolisian Negara Republik Indonesia: a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. b. Menegakkan hukum dan c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.
(http://e-journal.uajy.ac.id/4141/2/1HK08085.pdf)

Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya membagi wilayah negara Republik Indonesia ke dalam beberapa daerah hukum. Organisasi Polri tingkat kewilayahan di antaranya: Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (MABES POLRI) di tingkat pusat, Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) di tingkat provinsi, Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres) di tingkat kabupaten atau kota, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (Polsek) di tingkat kecamatan. Kantor kewilayahan tersebut dibuat agar masyarakat dapat lebih mudah mendapatkan pelayanan yang disediakan oleh Polri.

Polsekta Arcamanik Bandung yang merupakan salah satu organisasi kepolisian yang berada di bawah naungan daerah hukum Polda Jabar dan Polrestabes Bandung yang beralamat di Jalan Cisaranten Kulon Arcamanik

Bandung, organisasi ini memiliki tugas kepolisian pada umumnya yaitu menjaga kemananan dan ketertiban, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, khususnya di kecamatan Arcamanik Bandung.

Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut memiliki pegawai untuk memiliki kinerja yang tinggi, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan agar pegawai dapat taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Di era globalisasi saat ini yang memiliki tingkat kriminalitas yang tinggi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat kepada organisasi POLRI merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut anggota POLRI untuk dapat memberikan pelayanan prima dan kinerja yang optimal, sehingga dapat menumbuhkan birokrasi POLRI yang profesional. Seiring dengan kebutuhan tersebut, terkadang timbul beberapa permasalahan dimana saat pegawai-pegawai tersebut telah tersedia untuk melaksanakan tugasnya tetapi kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi malah berbanding terbalik dengan yang diharapkan.

Berbicara mengenai hari kerja, Polsekta Arcamanik Bandung memberlakukan hari kerja selama 5 hari dari hari senin sampai jum'at. Sedangkan sabtu dan minggunya dimasukan sebagai hari libur. Hal ini berlaku bagi keseluruhan pegawai di Polsekta Arcamanik Bandung, tetapi berbeda halnya dengan anggota operasional POLRI, anggota operasional POLRI memiliki hari kerja yang sama selama 5 hari, hari kerja ini tidak memiliki hari yang menentu karena terkadang hari libur pun dapat menjadi hari kerja sebagai piket wajib bagi anggota operasional POLRI.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara peneliti dengan Bapak Aiptu Su'eb selaku Kepala Seksi Umum (KASIUM) Polsekta Arcamanik Bandung, Terdapat masalah yang timbul seputar manajemen sumber daya manusia di Polsekta Arcamanik Bandung, yaitu semakin rendahnya kinerja anggota POLRI. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang sehingga dapat berakibat pada segala aspek organisasi.

Salah satu indikasi permasalahan dari menurunnya kinerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung dapat dilihat dari data pencapaian kinerja. Berikut ini adalah tabel data pencapaian kinerja anggota Polsekta Arcamanik Bandung.

TABEL 1.1

Data Pencapaian Kinerja Anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung

Periode Bulan Juli-Desember 2014

No	Nama	Pencapaian kinerja (%)	No	Nama	Pencapaian kinerja (%)
1	Personil 1	100	46	Personil 46	80
2	Personil 2	88	47	Personil 47	82
3	Personil 3	100	48	Personil 48	76
4	Personil 4	100	49	Personil 49	80
5	Personil 5	88	50	Personil 50	76
6	Personil 6	88	51	Personil 51	76
7	Personil 7	80	52	Personil 52	80
8	Personil 8	78	53	Personil 53	76
9	Personil 9	78	54	Personil 54	86
10	Personil 10	68	55	Personil 55	68
11	Personil 11	78	56	Personil 56	84
12	Personil 12	84	57	Personil 57	100
13	Personil 13	78	58	Personil 58	62

14	Personil 14	64	59	Personil 59	76
15	Personil 15	78	60	Personil 60	74
16	Personil 16	80	61	Personil 61	80
17	Personil 17	80	62	Personil 62	84
18	Personil 18	68	63	Personil 63	86
19	Personil 19	80	64	Personil 64	74
20	Personil 20	64	65	Personil 65	84
21	Personil 21	62	66	Personil 66	86
22	Personil 22	80	67	Personil 67	80
23	Personil 23	80	68	Personil 68	76
24	Personil 24	80	69	Personil 69	64
25	Personil 25	76	70	Personil 70	76
26	Personil 26	100	71	Personil 71	80
27	Personil 27	76	72	Personil 72	68
28	Personil 28	76	73	Personil 73	74
29	Personil 29	100	74	Personil 74	82
30	Personil 30	76	75	Personil 75	84
31	Personil 31	80	76	Personil 76	74
32	Personil 32	70	77	Personil 77	80
33	Personil 33	80	78	Personil 78	80
34	Personil 34	76	79	Personil 79	74
35	Personil 35	80	80	Personil 80	76
36	Personil 36	76	81	Personil 81	80
37	Personil 37	72	82	Personil 82	74
38	Personil 38	80	83	Personil 83	83
39	Personil 39	86	84	Personil 84	84
40	Personil 40	72	85	Personil 85	60
41	Personil 41	80	86	Personil 86	88
42	Personil 42	76	87	Personil 87	88
43	Personil 43	80	88	Personil 88	58

44	Personil 44	88	89	Personil 89	86
45	Personil 45	76			

Sumber : Bagian Pengolahan Data (SDM) Polsekta Arcamanik Bandung Tahun 2014

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa masih banyaknya anggota Polsekta Arcamanik Bandung yang belum tuntas dalam melaksanakan tugasnya, tugas tersebut dapat dikatakan tuntas apabila sudah mencapai kinerja sebesar 100%, hanya sebanyak 5% pegawai yang memiliki pencapaian kinerja 100%. Polsekta Arcamanik Bandung memberlakukan minimal pencapaian kinerja sebesar 80% kepada para pegawainya, dari data pencapaian kinerja di atas sebanyak 41% anggota Polsekta Arcamanik Bandung masih belum mencapai minimal target kerja. Hal ini jelas memperlihatkan bahwa kinerja anggota Polsekta Arcamanik Bandung rendah.

Selain dapat dilihat dari data pencapaian kinerja, salah satu faktor yang disinyalir mempengaruhi penurunan kinerja yang terjadi di Polsekta Arcamanik Bandung adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan hal yang mempengaruhi seberapa penting pegawai dapat menjaga nama baik organisasi, tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menjaga nama baik organisasi untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan mengukur tingkat absensi karyawan di bagian tata usaha yang tingkat mangkir dan keterlambatannya menjadi tolak ukur dalam mengukur tingkat disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja akan baik apabila pegawai menyadari tujuan organisasi membuat norma–norma, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan

atasan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat tingkat disiplin kerja.

Polsekta Arcamanik Bandung telah memiliki aturan kepolisian yang berlaku umum bagi seluruh jajaran kepolisian di seluruh wilayah Indonesia, hal ini tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) No. 14 tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi POLRI dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 2 tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota POLRI. Namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kendala dalam usaha menciptakan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya disiplin kerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung diantaranya :

1. Masih banyaknya pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas
2. Masih tingginya pegawai yang mangkir dalam bekerja
3. Masih tingginya pegawai yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi absensi anggota POLRI di polsekta Arcamanik Bandung.

TABEL 1.2

Data Rekapitulasi Absensi Anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung

Periode Bulan Juli-Desember Tahun 2014

(Sistem Manual Tanda Tangan)

Periode	Jumlah Anggota	Jumlah Hari Kerja (hari)	Mangkir	Terlambat
Juli	89 Pegawai	1780	5.9 %	6.2 %
Agustus	89 Pegawai	1780	6.2 %	6.6 %

Sepetember	89 Pegawai	1780	6.9 %	5.9 %
Oktober	89 Pegawai	1780	6.8 %	7.1 %
November	89 Pegawai	1780	6.9 %	6.8 %
Desember	89 Pegawai	1780	7.5 %	8.2 %
Jumlah			40.2 %	40.8 %

Sumber : Bagian Pengolahan Data (SDM) Polsekta Arcamanik Bandung Tahun 2014

*Dinas : Tidak termasuk pencatatan, di katakan absen (masuk)

Berdasarkan rekapitulasi absensi anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung pada periode bulan Juli sampai Desember 2014 terdapat penurunan yang cukup signifikan dalam kehadiran pegawai, diantaranya sebanyak 40.2% pegawai melakukan mangkir kerja dan sebanyak 40.8% pegawai terlambat dalam bekerja. Dari hasil data rekapitulasi absensi tersebut jelaslah terlihat bahwa disiplin kerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung Rendah.

Untuk itu, Kepolisian Sektor Arcamanik Bandung hendaknya berusaha agar pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Disiplin kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima dari pegawai organisasi POLRI. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai dari organisasi itu sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan itulah yang kemudian melahirkan citra birokrasi organisasi yang rendah.

Dari uraian di atas, terlihat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Polsekta Arcamanik Bandung, hal ini dapat dibuktikan dengan data yang diperoleh peneliti dan wawancara langsung dengan Bapak AIPTU Su'eb

selaku Kepala Seksi Umum (KASIUM) di Polsekta Arcamanik Bandung, dimana masih ditemukannya pegawai yang sering datang terlambat dalam melakukan apel kerja, adanya pegawai yang mangkir dalam bekerja dan masih banyaknya pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas, sehingga pencapaian tugas pun masih banyak yang belum mencapai 100% atau belum tuntas. Apabila hal tersebut dibiarkan terus-menerus tentu saja akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja suatu organisasi khusunya Kepolisan Sektor Arcamanik Bandung.

Hal yang terjadi memperlihatkan bahwa kinerja pegawai anggota Polsekta Arcamanik Bandung berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau instansi.

Dengan melihat latar belakang tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : **"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLSEKTA ARCAMANIK BANDUNG".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung?
2. Bagaimana kinerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang aktual, sehingga peneliti dapat mempertanggungjawabkan kebenarannya dalam

melaksanakan penyusunan karya tulis ilmiah berupa skripsi. Di samping itu, penelitian ini untuk memenuhi salah satu prasyarat yang harus dipenuhi oleh penulis dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Progama Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Polsekta Arcamanik Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. **Bagi Instansi**, diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja anggota POLRI, khususnya anggota Polsekta Arcamanik Bandung.
2. **Bagi Penulis,** yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pernanan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja anggota polri dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. **Pihak lain,** yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Polsekta Arcamanik Bandung yang berlokasi di Jalan Cisaranten Kulon Bandung. Adapun waktu penelitian dilakukan sejak tanggal 5 Februari 2015 sampai dengan selesai.