

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pembangunan nasional, sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Oleh karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mendasar dalam suatu organisasi guna peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Dessler (2006) MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. ditambahkan pula oleh Dessler MSDM adalah bagian dari tanggung jawab setiap manager. Tanggung jawab ini termasuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, kemudian memberikan orientasi, pelatihan, dan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dari berbagai defenisi MSDM diatas maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja atau pegawai agar efektif dan efisien dalam melaksanakan fungsi-fungsi MSDM yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, individu dan masyarakat.

Pegawai Negari Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Diharapkan seluruh aparatur negara atau para pegawai mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat karena sikap disiplin tersebut dapat menunjang produktivitas kerja aparatur dan organisasi yang bersangkutan.

Penerapan disiplin pegawai merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran para pegawai sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun sudah melalui tahap seleksi yang baik, namun pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikannya sendiri. BPFK bergerak dibidang pengkalibrasian alat-alat kesehatan yang berada diseluruh rumah sakit atau puskesmas yang ada di Sumatera. Begitu pula dalam pelaksanaan

di Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK), pembinaan dan supervisi terhadap BPFK dibutuhkan dalam memberikan pemahaman dan pengetahuan yang mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan pegawai BPFK serta dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai BPFK. Selain pelayanan teknis yang bertugas menyiapkan peralatan untuk menunjang jalannya pengerjaan kalibrasi ada juga tim tatausaha yang bertugas menyiapkan kontrak dengan pihak rumah sakit yang akan dikalibrasi dan menyediakan anggaran untuk pengerjaan setiap pengkalibrasian alat-alat kesehatan. kemudian tim tataoperasional yang bertugas memonitoring hasil pengerjaan kalibrasi yang sedang dilaksanakan oleh tim kalibrasi. Sehingga peran tim tatausaha, pelayanan teknis, tataoperasional sangat berperan penting dalam menunjang jalannya pengerjaan kalibrasi dan kemajuan serta produktivitas kerja pegawai. demi menciptakan aparatur pemerintah yang bersih, adil dan bertanggung jawab, maka pemerintah mengeluarkan peraturan-peraturan.

Menurut Sadili (2006) mengatakan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerjanya bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Ermiasi & Teridah, 2010)

Produktivitas kerja mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan system. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai system. (Anoraga 2005).

Menurut Gie (dalam Ermiasi & Taridah, 2010) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Jadi secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap barang dan jasa.

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk

produktivitas kerja setinggi mungkin. Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003).

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2008) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Disisi lain Anoraga yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008) menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Namun dalam hal ini Robbin (dalam Waluyo, 2009) mengatakan suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuan, dan mencapainya dengan melakukan upaya tranformasi input menjadi output dengan biaya paling rendah. produktivitas mengimplikasikan adanya pengertian afektivitas dan efisiensi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, secara umum dapat kita ketahui bahwa produktivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa yang tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan khususnya yang bekerja dibagian pelayanan teknis yang bergerak dibidang kalibrasi yang memiliki tugas sebagai penguji alat-alat kesehatan, menyediakan peralatan alat-

alat kesehatan, membuat laporan layak tidaknya alat-alat kesehatan tersebut digunakan, membuat dan mengeluarkan sertifikat kalibrasi.

Ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya produktivitas kerja para pegawai BPFK Medan, yaitu tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh kementerian kesehatan pusat mengenai kinerja pegawai. Menurut Manajemen BPFK Medan masih belum bisa mencapai target akibat kurang produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya disebabkan oleh beberapa hal seperti: mangkir dari pekerjaan, keluar kantor pada saat jam kerja karena urusan pribadi dan terlambat hadir di kantor. yang seharusnya target pengerjaan dapat diselesaikan dalam waktu satu tahun. misalnya dalam jangka waktu satu tahun target pengerjaan kalibrasi seratus rumah sakit, namun akibat seringnya pegawai keluar kantor pada saat jam kerja dan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh kementerian kesehatan pusat maka pegawai hanya mampu menyelesaikan kalibrasi alat-alat kesehatan sebanyak delapan puluh rumah sakit. Sehingga sisa pengerjaan kalibrasi yang seharusnya diselesaikan tahun ini menjadi masuk ke tahun depan. Sehingga target pengerjaan kalibrasi yang harus diselesaikan tahun depan akan menjadi seratus dua puluh rumah sakit yang harus dikalibrasi dan jika tahun depan juga pegawai masih belum bisa menyelesaikan tugas sesuai target maka akan menjadi masalah besar nantinya dengan menumpuknya jumlah rumah sakit yang harus dikalibrasi oleh pihak BPFK Medan.

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan pihak manajemen BPFK Medan: *“Sudah beberapa tahun terakhir ini pencapaian target yang telah ditetapkan oleh kementerian kesehatan pusat mengenai pengkalibrasian alat-alat*

kesehatan masih belum dapat diselesaikan, sehingga menjadi penumpukan target ditahun yang akan datang. Penyebab terjadinya penumpukan target ditahun yang akan datang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja seperti mangkir dari pekerjaan, keluar kantor pada saat jam kerjadan sebagian pegawai kurang bertanggung jawabnya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga target pengerjaan kalibrasi tidak dapat diselesikan tepat waktu.”

(07 februari 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, didapatkan hasil bahwa yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Medan adalah pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah, seperti mangkir dari pekerjaan, keluar kantor pada saat jam kerja karena urusan pribadi dan terlambat hadir dikantor.

Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi maka produktivitas kerjanya akan baik pula karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam upaya menetapkan suatu disiplin karyawan yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh karyawan selama dalam instansi atau organisasi (Amriany, 2004)

Menurut Slamet (2007) menjelaskan bahwa disiplin berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disiplin kerja akan mendorong gairah kerja atau semangat kerja sehingga mendorong meningkatnya produktivitas kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2003) bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, disiplin kerja dalam suatu

perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Sikap disiplin sangat diperlukan demi terciptanya tujuan organisasi. dengan sikap disiplin tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perilaku disiplin kerja pegawai sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. disiplin kerja merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai. Disiplin kerja merupakan aspek sosial yang perlu dipahami oleh setiap pegawai secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk melaksanakan sesuatu aturan yang berlaku. Untuk itu dalam menegakkan disiplin kerja diharapkan dapat selalu menciptakan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas kerja yang diinginkan terwujud.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas disiplin kerja sangat penting bagi pegawai juga perusahaan. untuk mengetahui bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan prosuktivitas kerja, peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul: “Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan adalah mengenai hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dan seberapa besar

pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pada pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan. Terlihat tingkat kedisiplinan pegawai yang menjadi faktor menurunnya produktivitas kerja pegawai. disiplin kerja pegawai yang rendah akan menjadi sebuah masalah nantinya jika tidak segera diatasi, terutama berdampak pada penurunan produktivitas kerja yang berakibat menurunnya laba bersih perusahaan.

Tingkat kedisiplin kerja pegawai rendah ditandai dengan seringnya pegawai keluar kantor padasaan jam kerja untuk urusan pribadi dan seringnya pegawai meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja. Perilaku kerja seperti itu sangat mempengaruhi hasil kerja mereka dan pada ahirnya tujuan mereka yaitu pencapaiin produktivitas kerja tidak tercapai secara baik. Produktivitas pegawai dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya atau produktivitas pegawai adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa adanya permasalahan pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan mengenai disiplin kerja dan produktivitas kerja pada pegawai.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang disiplin kerja pada pegawai yang berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Kurangnya produktivitas kerja pada kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan masih ditemukan gejala-gejala,

yaitu adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja, mangkir dari pekerjaan, seringkali para pegawai keluar kantor pada saat jam kerja karena urusan pribadi, kurang efektifnya pencapaian hasil kerja dan waktu penyelesaian kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh kementerian kesehatan pusat. Gejala-gejala di atas merupakan masalah dalam organisasi karena kurangnya sikap disiplin yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. sikap disiplin sangat diperlukan demi terciptanya tujuan organisasi. Dengan sikap disiplin tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

C. Rumusan Masalah

Dari pernyataan yang telah di uraikan di atas maka dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan.

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau teori-teori mengenai disiplin dan produktivitas kerja pegawai pada kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan dan memberikan manfaat bagi keilmuan sarjana psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi perusahaan dan Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi di Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan kota medan dalam mempelajari dan memecahkan masalah terkait Disiplin dan Produktivitas Kerja pegawai, khususnya di Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Medan.