

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Implementasi kebijakan pemerintah daerah Kabupaten dalam perencanaan pembangunan baik pembangunan jangka pendek, menengah, maupun pembangunan jangka panjang tentu disesuaikan dengan kemampuan kas APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) dan sudah barang tentu disinkronkan dengan perencanaan pembangunan yang akan dilakukan oleh DPRD provinsi maupun pemerintah pusat. Mengacu kepada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dengan berbagai jenis aspek tugas melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan dan peran serta dalam memberikan pelayanan publik.

Kebijakan otonomi daerah (otda) berdasarkan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 bahwa layanan publik harus memiliki nilai yang efektif, efisien dan terencana dalam penyelenggaraan kegiatan baik itu pada tingkat Kabupaten/Kota maupun desa/kelurahan. Dari hal tersebut dijelaskan bahwa pelaksanaan kegiatan diatur oleh aparatur pegawai yang berwenang, ditopang dengan lembaga kajian yang berkompeten di bidangnya dan dikerjakan oleh personifikasi pegawai yang memiliki kualitas, produktivitas dan integritas dalam melakukan pekerjaan dengan profesional.

Keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan dari segala rencana kegiatan tentu didasari adanya sumber daya manusia yang mempunyai wawasan atau pengetahuan yang luas dan memadai, tolak ukur keberhasilan sebuah perencanaan pembangunan tidak diukur dengan kuantitas atau banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagaimana menurut para ahli menjelaskan bahwa mekanisme manajemen sumber daya manusia di organisasi publik atau manajemen pegawai negeri sipil menurut Sedarmayanti (2010:371) bahwa “tujuan manajemen pegawai negeri sipil yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil”.

Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan pegawai merupakan posisi yang sangat ideal dalam melaksanakan tugas sebagai perumusan, pelaksanaan, pengendalian, perencanaan maupun mengevaluasi. Sebagai kunci dalam pelaksanaan manajemen, pegawai perlu adanya sikap baik dalam keteladanan, sopan dan berwibawa serta memberikan pelayanan atau kenyamanan bagi masyarakat. Selanjutnya karakteristik yang harus dimiliki oleh pegawai yang baik adalah mempunyai sifat kepemimpinan yang berwibawa, bersih dan disiplin dalam menjalankan tugas dengan memberikan efektifitas pelayanan yang baik tentunya dalam menjalankan tugas.

Mengutip sebuah istilah "*the man behind the gun*" atau diartikan "orang dibalik senjata" dapat dimaknai bahwa bukanlah senjata untuk menjadi subjek melainkan manusianya sendiri yang menggunakan senjata itu. Senjata secanggih apapun jika tidak didukung dengan kemampuan atau skill dari pengguna tidak akan berguna apa-apa sebaliknya jika pengguna mempunyai kemampuan atau skill yang bagus senjata usang-pun dapat menjadi berarti dan mematikan. Dengan penjelasan tersebut terlihat seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan yang berwibawa dengan berkarakter baik dan sopan tentunya serta memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan segala tugas yang disertai semangat pengabdian untuk bangsa dan negara. Berikut juga dalam rangka pelaksanaan demi mewujudkan peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, disiplin kerja dan peran serta dalam memberikan pelayanan publik perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten tinggi yang mampu meng-emban tugas yang sudah diberikan untuk dapat dipertanggung jawabkan.

Seiring berjalannya waktu pemerintahan yang akan datang akan menjadi pemerintahan berinovatif, berwawasan dan kreatif serta beorientasi kepada kepentingan masyarakat dan menjalankan kewajiban guna memuaskan harapan yang selama ini menjadi keinginan masyarakat dalam memenuhi segala jenis kegiatan dan pelayanan. Dengan mengedepankan fungsi disiplin kerja dalam lingkungan kerja dan serta menjamin pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Malayu S.P Hasibuan (2012:193) mengungkapkan “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku” oleh karena itu hal ini menjadi suatu arahan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai intruksi dengan baik demi menjamin kedisiplinan dalam lingkup pekerjaan. Seperti halnya proses pekerjaan yang sering dilakukan dalam memberikan pelayanan pembuatan Ak.1 (angkatan kerja) atau kartu kuning adalah hal yang harus dilakukan oleh pegawai untuk melakukan kedisiplinan bekerja dengan harapan mendapat respon positif dari segi pelayanan dan kedisiplinan bagi masyarakat.

Kedisiplinan yang menjadi dasar menjalankan aktivitas dengan baik perlu juga adanya dukungan dari beberapa pihak yang meliputi fasilitas dalam lingkungan kerja, seperti dijelaskan menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Hal ini menjelaskan bahwa selain dari adanya kedisiplinan dalam bekerja fasilitas yang ada pun harus memadai sebagai pelengkap bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat bisa juga menjadi penyemangat untuk melakukan segala aktifitas yang dikerjakan untuk melayani masyarakat dari segi prasarana yang ada dan dapat juga menciptakan aparatur negara yang baik. dalam hal ini pemerintahan daerah perlu juga adanya fasilitas memadai untuk mengatur lingkungan kerja guna memberikan kualitas pelayanan agar menumbuhkan rasa nyaman bagi masyarakat serta kepuasan demi mewujudkan layanan publik yang prima.

Disiplin kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaan dengan mengacu kepada peraturan yang ada. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai tentunya untuk dapat bekerja lebih maksimal dan optimal untuk dalam melayani masyarakat, jika pegawai sudah menaati dan menjalani peraturan maka akan ada terciptanya sebuah ketaatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik disertai lingkungan kerja yang kondusif tidak menutup kemungkinan akan terciptanya sebuah pelayanan masyarakat yang cepat, efektif dan efisien.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang adalah organisasi perangkat daerah (OPD) suatu instansi pemerintah yang memiliki sub bidang yang cukup banyak, terdapat 8 sub bidang yang ada dikantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang seperti yang terdapat dalam Tabel. 1.1 dibawah ini:

Tabel. 1.1
Daftar Bidang dan Jumlah Pegawai Disnakertrans Kabupaten Karawang

No	Bidang / Bagian	Jumlah			
		Pegawai		(THL) Tenaga Harian Lepas	
		L	P	L	P
1	Kepala Dinas	1	-	-	-
2	Sekretaris Dinas	1	-	-	-
3	Sekretariat	5	2	12	6
4	Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja	8	4	6	6
5	Bidang HI Syaker	8	3	3	1
6	Bidang Transmigrasi	4	1	-	1
7	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	2	2	2	2
8	UPTD-BLK	13	5	7	7
Total		42	17	30	23
		112			

Sumber : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang Tahun 2019.

Banyaknya bidang dan pegawai yang ada di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang harus berupaya lebih maksimal untuk melakukan kedisiplinan baik itu untuk diri sendiri ataupun untuk pelayanan masyarakat dengan memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja serta kepuasan masyarakat khususnya dalam pelayanan pembuatan kartu kuning, tujuan prinsip pelayanan adalah cepat, mudah, murah serta nyaman dan perlu adanya perbaikan yang dilakukan dalam memberikan prinsip dasar tersebut diatas. Bidang Bina Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja dimana dilakukannya banyak aktifitas pelayanan dari registrasi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, registrasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri hingga kepengurusan izin tempat Tenaga Kerja Asing, adapun pelayanan pembuatan

kartu Ak.1 (Angkatan Kerja) adalah dasar syarat untuk perlengkapan admisnistrasi mencari kerja.

Tingkat disiplin kerja berdasarkan indikator absensi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang khususnya pada Bidang Bina Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja selama bulan Juli sampai dengan Desember 2018 khusus untuk PNS sejumlah 60 Orang terlihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel. 1.2
Rekapitulasi Disiplin berdasarkan Absensi
Bidang Bina Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja
Periode Juli – Desember 2018

Bulan	Jumlah Pegawai (A)	Jumlah Hari Kerja (B)	Jumlah (A) x (B)	Telat	%	Pulang cepat	%	Alfa	%
Juli	60	22	1320	110	8,3	-	-	25	1,8
Agustus	60	21	1260	94	7,4	2	0,15	30	2,3
September	60	19	1140	82	7,2	-	-	26	2,2
Oktober	60	23	1380	102	7,3	5	0,37	24	1,7
November	60	21	1260	88	6,9	-	-	20	1,5
Desember	60	19	1140	70	6,1	4	0,35	18	1,5
Jumlah rata-rata					7,2		0,14		1,8

Sumber : Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kab. Karawang, 2018.

Berdasarkan data Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang khususnya pada Bidang Bina Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja selama bulan Juli sampai dengan Desember 2018 **baik** dengan tingkat keterlambatan pegawai sebesar 7,2%, pegawai cepat pulang 0,14% dan pegawai mangkir kerja (alfa) sebesar 1,8%. Angka kedisiplinan berdasarkan kehadiran pegawai seluruhnya di bawah nilai 10% yang artinya tingkat disiplin pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang khususnya pada Bidang Bina Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja **baik** namun perlu perbaikan untuk lebih meningkatkan lagi tingkat kedisiplinan di masa yang akan datang.

Berdasarkan jenis permasalahan yang ada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang khususnya pada Bidang Bina Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja harus memenuhi standar layanan dengan ketersediaan alat kelengkapan dan prasarana dalam lingkungan dan memberikan fasilitasi untuk mendukung tercapainya kedisiplinan bekerja sehingga tercapai juga kualitas pelayanan yang baik bagi masyarakat. Adapun data layanan pencaker (Pencari Kerja) dan pembuatan kartu Ak.1 (Angkatan Kerja) pada Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel. 1.3
Rekapitulasi Terdaftar dan Penempatan Tahun 2017

Bulan	Terdaftar		Jumlah	Penempatan		Jumlah
	L	P		L	P	
Januari	1406	1139	2545	1423	587	2010
Februari	638	555	1193	372	298	670
Maret	715	1191	1906	294	786	1080
April	545	869	1414	123	459	582
Mei	1510	1861	3371	1638	513	2151
Juni	1453	1940	3393	5	263	268
Juli	1749	1928	3677	301	709	1010
Agustus	1549	1690	3239	416	513	929
September	747	1279	2026	298	540	838
Oktober	748	1194	1942	1500	905	2405
November	4306	1769	6075	5465	2415	7880
Desember	5236	3497	8733	5823	3794	9617
Jumlah	20602	18912	39514	17658	11782	29440
	39514			29440		

Sumber : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang Tahun 2017.

Tabel. 1.4
Rekapitulasi Terdaftar dan Penempatan Tahun 2018

Bulan	Terdaftar		Jumlah	Penempatan		Jumlah
	L	P		L	P	
Januari	1261	942	2203	1238	912	2150
Februari	2297	2668	4965	2032	1298	3330
Maret	969	868	1837	835	685	1520
April	1725	2015	3740	1102	1853	2955
Mei	1818	2150	3968	1352	1923	3275
Juni	903	890	1793	608	568	1176
Juli	1805	1758	3563	1431	1060	2491
Agustus	2118	2259	4377	1719	1659	3378
September	1589	1138	2727	1095	981	2076
Oktober	2200	1814	4014	1214	1106	2320
November	2413	1543	3956	1524	1305	2829
Desember	2084	1671	3755	2038	1587	3625
Jumlah	21182	19716	40898	16188	14937	31125
	40898			31125		

Sumber : Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang Tahun 2018.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul penelitian, **“Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu Ak.1 (angkatan kerja) pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang” (dengan studi kasus pada bidang bina penempatan dan perluasan tenaga kerja).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai, yaitu :

1. Sumber daya manusia yang dirasa masih kurang berkualitas.
2. Disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja yang kurang baik mempengaruhi kualitas pelayanan.

4. Kualitas sumber daya manusia yang kurang mempengaruhi dalam melaksanakan prinsip dasar pelayanan.
5. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat berimplikasi (dampak yang dirasakan) dengan kualitas pelayanan.

1.3. Batasan Masalah

Melihat pada identifikasi masalah diatas dan agar pembahasan tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu kuning pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang studi kasus pada bidang bina penempatan dan perluasan tenaga kerja dengan metode penelitian menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur).

1.4. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang diambil, penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang secara spesifik dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang?
2. Bagaimana lingkungan kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang?
4. Adakah hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang?
5. Seberapa besar pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang?

6. Seberapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang?
7. Seberapa besar pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial disiplin kerja dan kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Tujuan dilakukannya penelitian dengan harapan memberikan pemahaman ilmiah dalam hal ini pada bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu juga penulis berharap dengan adanya penelitian yang dilakukan akan adanya proses atau hasil yang baik dengan memberikan manfaat, bagi :

a. Peneliti

Dengan memadukan antara kerja nyata dilapangan dan mengaplikasikan teoritis yang sudah dipelajari di bangku perkuliahan adalah harapan dalam penelitian yang dilakukan guna menambah wawasan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang.

b. Pembaca

Besarnya harapan dalam penelitian yang dilakukan bertujuan dapat berguna untuk semua pembaca dan sebagai ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian di fase berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Memberitahu kepada pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk kualitas pelayanan pembuatan kartu A.k 1 (Angkatan Kerja) pada pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karawang khususnya pada bidang bina penempatan dan perluasan tenaga kerja dalam pelayanan pembuatan kartu Ak.1 (angkatan kerja).