

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era pembangunan di Indonesia ini, pemerintah sedang berusaha untuk menyongsong datangnya tahap tinggal landas, dimana semua aspek yang berpengaruh didalamnya pada saat-saat ini betul-betul diperhatikan dengan serius, seperti pada peningkatan sumber daya manusia, peningkatan teknologi, ilmu pengetahuan dan disiplin nasional serta berbagai aspek yang mempengaruhi didalamnya.

Untuk itu diharapkan akan adanya usaha-usaha memajukan kemampuan dan pemanfaatan semaksimal mungkin sumber daya manusia yang ada, terlebih lagi pada kondisi serta situasi yang terbentuk dan mengakar pada kehidupan sehari-hari dan lebih meningkatkan kedisiplinan disegala aspek kehidupan dengan meninggalkan kebiasaan jam karet yang begitu membudaya. Perubahan-perubahan yang harus dilakukan supaya tercapai hasil yang diharapkan dengan mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan dan prestasi serta mampu bertindak secara mandiri.

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan di masa sekarang ini sebagai tuntutan hidup dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta tuntutan status sosialnya. Pada hakekatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 1984 : 12).

Pemerintah Indonesia menyadari hal itu dan arti pentingnya pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintah yang menyelenggarakan dan melaksanakan program-program pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pembangunan nasional yang diharapkan, karena tujuan dan maksud kerja pegawai negeri adalah untuk menyelenggarakan kepentingan umum dan tujuan ini menjadi tujuan seluruh pekerjaan pegawainya pula. Hal ini yang membedakan dengan seorang pegawai swasta.

Definisi pegawai negeri ditetapkan dalam pasal 1 huruf a Undang-undang No. 8 tahun 1974 dengan perumusan sebagai berikut, "*Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang - undangan yang digaji menurut peraturan perundang - undangan yang berlaku*".

Untuk lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, pemerintah melaksanakan sistem kenaikan pangkat berdasar sistem kenaikan pangkat reguler dan pilihan. Menurut pasal 18 Undang-undang No. 8 tahun 1974 beserta penjelasannya, pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler adalah merupakan hak, oleh sebab itu apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, tanpa terikat jabatannya dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali apabila ada alasan-alasan yang sah untuk penundaannya. Kenaikan pangkat pilihan bukan hak, tetapi adalah kepercayaan dan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Adapun syarat-syarat kenaikan pangkat antara lain adalah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman jabatan, latihan jabatan (Pasal 18 ayat (4) UU No. 8 tahun 1974 dan penjelasannya).

Pada hakekatnya, produktivitas kerja pada pegawai negeri sipil selama ini disoroti banyak orang, masih rendah. Misalnya : dari segi kedisiplinan, akan tampak dalam kondisi kerja pada pegawai negeri, yang sangat berhubungan dengan disiplin kerjanya. Seperti yang diutarakan oleh Moenir (1983 : 181), mendefinisikan disiplin sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan dari suatu lingkungan kerja yang

tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Siswanto (dalam Gautama, 1991 : 14), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat pada karyawan terhadap peraturan dan putusan perusahaan, apabila peraturan atau putusan perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar para karyawannya, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk.

Dari segi kedisiplinan untuk datang ke tempat kerja tepat waktunya, sering kita jumpai tidaklah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam peraturan tentang kewajiban pegawai negeri sipil yang diatur dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980, butir 11, yang berbunyi setiap pegawai negeri wajib mentaati jam kerja (Wursanto, 1988 : 109). Pada kenyataannya pegawai sering datang seenaknya saja, ini berlangsung secara rutin serta dianggap sebagai keadaan yang wajar. Begitu pula pada saat jam kerja, banyak para pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung untuk mengurangi jam kerjanya. Hanya sebagian pegawai yang tampak sungguh-sungguh bekerja memanfaatkan waktu kerja yang ada. Selebihnya, banyak diantara para pegawai mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk, mengobrol, membaca koran, belanja dan ijin keluar kantor untuk kepentingan yang bukan urusan dinas. Keadaan lain yang sering juga terlihat adalah kurangnya kegairahan dalam bekerja dan terkesan santai. Banyak pegawai yang jauh sebelum

waktu makan siang telah meninggalkan ruang kerja, begitupun pada saat kembali ke ruang kerja, cenderung untuk tidak cepat-cepat kembali meneruskan pekerjaannya. Keadaan ini banyak dijumpai pada pegawai negeri, hal ini menimbulkan kesan bahwa suasana kerja kurang membangkitkan pegawai untuk bekerja dengan baik.

Demikian pula dengan apa yang dikatakan Budiman (Kompas, 1994 : 9), bahwa efisiensi kerja aparat pemerintah masih sangat rendah. Efisiensi itu sendiri merupakan aspek terpenting dari produktivitas yang mengarah kepada pemanfaatan sumber daya secara maksimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam sistem kerja pada departemen atau instansi pemerintah kurang dimanfaatkan secara maksimal dalam upaya mencapai sasaran organisasi yang diharapkan.

Selain itu ada sebagian orang yang hanya puas dengan keadaan sekarang saja tanpa mau melihat serta mengembangkan kemampuan dan kedisiplinan dirinya yang pada akhirnya akan mempengaruhi seluruh kualitas kerjanya itu. Menurut Black (1982 : 98), yang menyatakan bahwa banyak orang yang menolak mendisiplinkan diri yang ada akhirnya mendapatkan disiplin yang dipaksakan dari luar dan menyebabkan keterpaksaan dan keengganan dalam melakukan disiplin itu. Hal seperti ini akan sangat membahayakan bagi pegawai tersebut, karena pegawai tersebut merasa ada paksaan

dalam diri, sehingga akan cenderung untuk menghindarinya, yang akan berakibat pegawai tersebut akan terancam promosi dirinya.

Dikemukakan juga bahwa manusia yang mempunyai tujuan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh adanya motif-motif. Salah satunya adalah motif berprestasi. Menurut David Mc Chelland (1964 : 240), mengemukakan bahwa motif berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standard kesempurnaan dalam diri seseorang. Untuk itu manusia yang mempunyai tujuan dalam hidupnya sangat dipengaruhi oleh adanya dorongan-dorongan yang timbul untuk dapat terwujud, yang timbul dari dalam diri, kemudian kompensasi dari dorongan yang timbul itu dapat terwujud sesuai dengan tingkah laku yang akan diperbuat sehingga akan tercapai tujuan hidupnya.

Menurut Sutandi (1984), motif berprestasi penting untuk mengantisipasi tuntutan hidup karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang membawa manusia cenderung bersifat materialistis dan individualis. Kesadaran akan tuntutan hidup yang harus dipenuhi mendorong manusia untuk berusaha mencapai prestasi setinggi mungkin.

Mendukung pendapat diatas, As'ad (1984 : 47), menyatakan bahwa faktor pendorong individu untuk berprestasi karena kesadaran akan kebutuhan hidup yang

harus dipenuhi, keinginan untuk meningkatkan taraf hidup serta kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan dan aktualisasi diri.

Motif berprestasi bagi setiap orang sangatlah dibutuhkan terutama dimasa sekarang ini, karena pegawai yang hanya pasif dan melaksanakan pekerjaan karena perintah, tidak akan maju dan berkembang, akan tetapi kreativitas dan dorongan untuk berkembang yang dilakukan pegawai akan sangat berdampak positif bagi dirinya sendiri maupun bagi kantor instansi tempat bekerja. Prestasi adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan suatu tugas (Azwar, 1987 : 11), untuk itu dibutuhkan adanya pendorong atau motif dalam pelaksanaannya.

Demikian pula dengan pegawai negeri sipil yang bekerja di rumah sakit, harus mampu bekerja dengan sebaik-baiknya, terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini bisa dilihat dari keramahan dalam melayani pasien, kebersihan dan kenyamanan di rumah sakit, serta mengutamakan pelayanan pasien daripada administrasi. Semua itu sering menjadi kendala utama bagi rumah sakit didalam misinya melayani kesehatan masyarakat.

Tuntutan-tuntutan kerja sekarang sangatlah kompleks dan tinggi, yang berarti bahwa tidak cukup menampilkan serta bertumpu pada satu kemampuan saja tetapi dibutuhkan kemampuan dibidang yang lain juga, terlebih lagi bagi pegawai harus

mampu mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi yang terus seiring dengan perkembangan jaman. Selain itu pegawai yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap situasi berprestasi, bahkan pegawai yang mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap diri sendiri, mempunyai tanggung jawab dan senang menghadapi tantangan untuk berprestasi daripada imbalannya.

Untuk itu peninjauan secara menyeluruh tentang lingkungan kerja dan yang mempengaruhinya akan terlihat dari pandangan mengenai kedudukan dan fungsi manusia dalam organisasi sesungguhnya berlaku bagi setiap organisasi pada instansi-instansi pemerintah maupun pada organisasi yang lainnya. Orang-orang yang diterima sebagai pegawai atau karyawan dengan latar belakang pendidikan yang memadai merupakan sumber daya manusia yang sebenarnya dapat memberi sumbangan lebih besar bagi kemajuan organisasi pada instansi pemerintah.

Oleh sebab itu dengan melihat motif berprestasi dan disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit, terutama dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan tersebut diatas.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara Motif Berprestasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Secara praktis dapat digunakan sebagai gambaran pada Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran, untuk dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam menunjang pengelolaan personalia, khususnya dalam menilai disiplin kerja sebagai bahan evaluasi pada saat melakukan pengembangan karier dan promosi.

2. **Manfaat Teoritis**

Dari segi teoritis, dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan psikologi industri, khususnya tentang masalah Motif Berprestasi Ditinjau Dari Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran.