

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang dapat mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan peri-kehidupan dan kesejahteraan manusia serta dan makhluk hidup lain.

Lingkungan hidup yang baik dan sehat merupakan hak azasi setiap warga Negara Indonesia, sebagaimana diamanatkan pada pasal 28 H Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Pembangunan ekonomi nasional, sebagaimana diamanatkan oleh Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 diselenggarakan berdasarkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Semangat otonomi daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, telah membawa perubahan hubungan dan kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, termasuk di bidang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Kualitas lingkungan hidup yang semakin menurun telah mengancam kelangsungan peri-kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya, sehingga perlu dilakukan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang sungguh-sungguh dan konsisten oleh semua pihak, terutama Pimpinan Daerah melalui Badan Lingkungan Hidup sebagai perpanjangan tangannya.

Proses pencapaian tujuan pelaksanaan tugas pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu yang terpenting adalah pegawai Badan Lingkungan Hidup. Pegawai merupakan komponen pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup yang sangat penting dan menentukan keberhasilan dalam mewujudkan tujuannya. Pegawai adalah aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan pelaksanaan tugas di kantor. Oleh sebab itu, seorang pegawai memiliki peranan strategis dalam menunjang pencapaian tujuan yang diinginkan.

Agar pegawai dapat melaksanakan perannya sebagai faktor utama maka seorang pegawai dituntut memiliki pengetahuan khusus (profesional) dan berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai dituntut memiliki keterampilan-keterampilan pelaksanaan tugas yang baik dan mampu mengelola kantornya, sehingga proses pelaksanaan tugas dalam pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan (UU 32 Tahun 2009).

Dalam rangka mewujudkan tujuan Pengelolaan dan Perlindungan Lingkungan Hidup, seorang/pegawai diharapkan mampu menciptakan suasana pelaksanaan tugas yang terarah dan teratur, sehingga tujuan pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Oleh sebab itu, pelaksanaan tugas seorang pegawai harus dilandasi oleh aturan-aturan tertentu yang akan mengatur dan mengarahkan kegiatan pelaksanaan tugas tersebut. Aturan-aturan ini tidak hanya berlaku untuk pegawai

tapi juga berlaku untuk pegawai honor dan yang lainnya. Hal ini dimaksudkan agar tercipta disiplin yang baik dalam proses pelaksanaan tugas pegawai di kantor. Jika disiplin sudah ada, maka akan tercipta kerjasama dan interaksi yang baik antara pegawai dalam Pengelolaan dan Perlindungan Lingkungan Hidup. Sehingga hal ini akan menyebabkan proses pelaksanaan tugas-tugas akan berlangsung dengan baik, tertib, dan sesuai dengan yang diharapkan.

Arikunto (1993:45) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu masalah penting, disiplin erat kaitannya dengan adanya kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan sebelumnya. Proses pelaksanaan tugas pekerjaan tidak mungkin mencapai target maksimal tanpa adanya disiplin yang baik. Jadi, disiplin merupakan salah satu unsur yang penting dalam keberlangsungan kegiatan pelaksanaan tugas di kantor. Disiplin harus ditanamkan pada setiap pegawai, baik pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer. Adanya disiplin akan memberikan keuntungan kepada pegawai dikantor itu sendiri sebagai pelayan publik. Adanya disiplin yang baik akan memungkinkan pegawai memulai aktivitas dengan kebiasaan baik, positif dan bermamfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Seorang pegawai yang baik tidak akan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar pegawai dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada dirinya sendiri, terlebih dahulu pegawai harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi masyarakat dan lingkungannya. Oleh sebab itu, pegawai yang baik adalah

pegawai yang mampu memberikan contoh-contoh yang baik masyarakat dan lingkungannya.

Disiplin pegawai erat kaitannya dengan ketaatannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai disiplin, jika ia memiliki kesadaran akan jam kerja dan punya komitmen terhadap pelaksanaan tugasnya. Seorang pegawai yang baik biasanya masuk kantor tepat pada waktunya, mengakhiri tugasnya di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan banyak lain kegiatan-kegiatan atau perilaku-prilaku yang akan menunjukkan disiplin seorang pegawai. Dengan kata lain, seorang pegawai yang disiplin itu, cenderung memiliki kesadaran terhadap jam kerja dan komitmen terhadap tugasnya.

Kedisiplinan seseorang tidak dapat dipisahkan dengan komitmen seseorang sebagaimana yang dikatakan oleh Sahertian (1994) bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen adalah adanya kesadaran untuk terlibat aktif dalam pelaksanaan tugas. Seorang pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas cenderung memiliki disiplin kerja yang baik. Tapi, tanpa adanya rasa tanggung jawab dan kesadaran ini, seorang pegawai justru sering mengabaikan disiplin terhadap tugas.

Komitmen merupakan penetapan di dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seorang pegawai yang telah menetapkan komitmen untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, orang berkomitmen diduga cenderung memiliki kesadaran terhadap tugas.

Sedangkan imbalan (kompensasi) merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Imbalan memang identik dengan pengupahan, tapi wujudnya bisa bersifat finansial dan non finansial (Siagian, 1983). Imbalan merupakan sesuatu yang penting sekali bagi seorang pegawai. Imbalan merupakan suatu ukuran nilai akan kerja pegawai. Oleh sebab itu, imbalan harus diterimanya sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jika, sesuatu yang harus diterimanya tidak sesuai dengan dirinya, maka cenderung hal ini akan mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Seorang pegawai yang kurang puas dalam bekerja, biasanya dia menampilkan perilaku yang sering bertentangan dengan ketentuan yang ada. Seorang pegawai yang kurang puas atas pemberian imbalan, diduga sering mempengaruhi disiplinnya dalam bekerja.

Peningkatan disiplin pegawai telah diupayakan dilakukann semaksimal mungkin, namun belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Sehingga mendorong penulis untuk membahas masalah disiplin ini melalui suatu penelitian tentang komitmen pada tugas dan pemberian imbalan serta pengaruhnya terhadap disiplin Pegawai Badan Lingkungan Hidup di Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai. Prijodarminto (1992:40) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yakni (1) sikap

mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap mental pegawai yang meliputi ketaatan dan ketertibannya sebagai latihan, pengendalian pikiran dan watak, yang biasanya diwujudkan dalam bentuk komitmen pada tugas(2) pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar, dan (3) kelakuan yang menunjukkan kegairahan, kesungguhan, dan dorongan yang kuat dalam bekerja.

Nitiseminto (1982:55) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) tingkat komitmen terhadap tugas, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, (3) motivasi kerja, (4) kepuasan kerja, dan (5) perilaku pimpinan. Komitmen kerja erat kaitannya dengan sejauhmana seorang pegawai memiliki kepedulian dan perhatian terhadap tugas. Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja. Sistem pemberian imbalan yang kurang adil dalam artian kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, diduga mempengaruhi tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai dalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi kerja pegawai rendah, pegawai merasa kurang puas atas perilaku pimpinan, dan hal ini diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja, penulis hanya memilih dua faktor yaitu komitmen pada tugas dan pemberian imbalan. Sebagaimana yang dikatakan Wursanto (1992) bahwa disiplin kerja

dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah tingkat komitmen terhadap tugas, dan adanya pemberian imbalan yang adil.

Pengambilan kedua faktor ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa baik komitmen maupun pemberian imbalan merupakan dua faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pegawai yang memiliki kesadaran kurang terhadap tugasnya, maka dia cenderung berperilaku kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan jika pemberian imbalan kurang sesuai dengan ketentuan yang sebenarnya, berdampak kurang memuaskan kepada pegawai, maka cenderung bekerja kurang maksimal, dan disiplin yang juga kurang. Pengambilan kedua faktor bebas ini juga didasarkan diatas ketertarikan penulis, karena motivasi dan sistem imbalan adalah dua hal yang berkaitan langsung dengan pribadi pegawai sendiri.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen pada tugas berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan ?
2. Apakah pemberian imbalan berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan ?

3. Apakah Komitmen kerja dan pemberian imbalan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan
2. Pengaruh Pemberian imbalan terhadap disiplin kerja pegawai Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan
3. Pengaruh komitmen kerja dan pemberian imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermamfaat bagi :

1. Para Pegawai, sebagai informasi dan gambaran tentang pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara dan palayan publik terhadap masyarakat, hingga komitmen pegawai dapat ditingkatkan.
2. Kepala Badan, sebagai pedoman dan informasi tentang pentingnya disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas pegawai, dan peningkatan komitmen pegawai, serta peningkatan pemberian imbalan Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan
3. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan demi kesempurnaan pencapaian disiplin yang baik di masa yang akan datang.