

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat P4TK BMTI Bandung

Pada Pelita I (1969/1970 s.d 1974/1975), Pemerintah Republik Indonesia menempatkan pembangunan pendidikan teknologi sebagai bagian integral REPELITA mengisi kebutuhan terhadap tenaga kerja teknik. Sebelum Pelita I dimulai Direktur Pendidikan Teknologi, Kolonel Amir Gondokusuma, telah melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, hingga analisis kemampuan, yang kemudian dijabarkan dalam bentuk Kurikulum STM Pembangunan.

Tahun pertama Pelita I dimulai dengan pembangunan delapan STM Pembangunan, dengan dukungan sumber daya yang dimiliki oleh Indonesia sendiri. Tahun kedua Pelita I (1970-1971), pembangunan pendidikan teknik ditingkatkan lagi dengan membangun lima Technical Training Centre (Balai Latihan Pendidikan Teknik) dengan pinjaman dana dari World Bank, dan bantuan tenaga ahli dari UNESCO serta Pemerintah Inggris. Tahun keempat Pelita I (1972-1973), diadakan proyek Peningkatan Mutu Pengajaran Teknik (PMPT), dengan pusat penyelenggaraan di STM Instruktur (bekas SGPT) di Jalan Dr. Rum No. 9 Bandung, dengan sasaran utama mendukung peningkatan mutu guru teknik pada proyek- proyek STM Pembangunan dan BLPT.

Sejalan dengan perkembangan yang semakin intensif pembangunan pendidikan teknik, antara lain dengan penambahan BLPT menjadi sembilan atas bantuan World Bank dan rehabilitasi 27 STM atas bantuan pinjaman dari Pemerintah Belanda maka dirasakan perlunya pelembagaan proyek-proyek penataran guru teknik. Melalui bantuan tenaga ahli dari Australia Mr. Ian Scoot tahun 1972-1973, dan Mr. Ken Sharp tahun 1974-1975, dirumuskan suatu bentuk kelembagaan, yang waktu itu disebut TTUC (Technical Teacher Upgrading Centre). Sejak tahun 1975/1976 kegiatan-kegiatan penataran telah dimulai dioperasikan secara melembaga oleh TTUC dalam status keproyekan. Pengakuan terhadap fungsi dan peranan pendidikan teknologi sebagai bagian integral program pembangunan nasional (REPELITA) mulai diperoleh pada masa jabatan Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan, Drs. Soenaryo, M.Sc. tahun 1972-1979 yang pada saat itu juga sistem pendidikan menengah kejuruan dirumuskan secara konseptual.

Seiring dari dampak positif dari peran TTUC terhadap pengembangan kemampuan guru maka pada tahun 1978 diterbitkan Surat Keputusan Nomor 0205/O/1978 tentang Pelembagaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPP-G Teknologi) Bandung bersamaan dengan PPP-G lain dan SK Pengangkatan Kepala Pusat pertama, Drs. Jorlin Pakpahan, sedangkan operasional PPP-G Teknologi Bandung secara efektif dimulai pada tahun 1980. Direktur Dikmenjur Ir. Hadiwaratama M.Sc (1981-1983), telah berupaya melakukan penyempurnaan peran TTUC menjadi "Pusat Pengembangan Pendidikan Teknologi" yang selanjutnya dikenal dengan sebutan Technical Education Development Centre (TEDC). Adanya program penataran guru STM dalam bentuk Program Diploma III Guru Teknologi (bulan Juli 1982) dan dengan misi "menciptakan guru STM menjadi guru profesional" sebagai bagian dari upaya memantapkan organisasi dan manajemen, PPP-G Teknologi Bandung juga dituntut untuk menyajikan program dan manajemen yang berkualitas profesional. Pada tahun 1986, kampus PPP-G Teknologi Bandung dipindahkan dari Jalan Dr. Rum Bandung ke Cimahi, dalam kerangka mengembangkan fungsi sebagai Pusat Pengembangan Pendidikan Teknologi.

Tahun 1990 dengan Surat Keputusan Mendikbud Nomor 0529/O/1990, tanggal 14 Agustus 1990, diadakan perampingan organisasi sekaligus diikuti dengan kebijakan strategis yakni pengakuan-pengakuan terhadap fungsi dan peranan PPP-G Teknologi Bandung sebagai "Pusat Pengembangan Pendidikan", yang berarti semakin terbukanya peluang PPP-G Teknologi Bandung melakukan program pengembangan sebagai salah satu sub-sistem yang sangat vital dalam pembangunan pendidikan menengah teknologi di Indonesia.

Peranan dan fungsi PPP-G Teknologi Bandung makin diakui keberadaannya, baik ditingkat nasional maupun ditingkat internasional dan untuk lebih meningkatkan peran dan fungsinya sebagai lembaga pendidikan di tanah air, maka pada tahun 2007, Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi Bandung sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 8 Tahun 2007 namanya menjadi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (P4TK BMTI).

Dengan demikian semakin terbukanya peluang P4TK Bidang Mesin dan Teknik Industri melakukan program pengembangan sebagai salah satu sub sistem yang sangat vital dalam pembangunan pendidikan di Indonesia.

1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Terbentuknya Insan dan ekosistem pendidikan yang berkarakter untuk peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang professional di bidang mesin dan industri

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas / mutu pendidik dan tenaga kependidikan kejuruan sesuai dengan standar
- 2) Meningkatkan ketersediaan layanan fasilitas pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah kejuruan
- 3) Memperluas keterjangkauan layanan fasilitas pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan
- 4) Mewujudkan kesetaraan dalam memperoleh layanan fasilitas peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan
- 5) Menjamin kepastian pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh layanan fasilitas peningkatan kompetensi
- 6) Memperluas kerjasama antar lembaga dan dunia usaha / dunia industry serta masyarakat luas dalam pendidikan keprofesian berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

1.1.3 Moto dan Komitmenn

a. Moto

Melayani tanpa pamrih

b. Komitmen

Bermakna bagi peserta diklat dan masyarakat sekitar

1.1.4 Logo

Logo Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi Bandung dan pada tahun 2007, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 8 Tahun 2007 namanya menjadi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (P4TK BMTI). Logo P4TK BMTI



dapat di lihat pada Gambar 1.1

Gambar 1.1 Logo P4TK BMTI

Sumber : P4TK BMTI

Penjelasan Makna dari logo P4TK BMTI :

a. Lambang gerigi berwarna kuning :

Menggambarkan kerja keras dan sosialisasi yang tinggi terhadap masyarakat, bangsa, dan Negara.

b. Lingkaran berwarna biru :

Menggambarkan Keluasan ilmu pengetahuan yang tanpa batas.

c. Lambang buku, sayap, telapak tangan berwarna putih :

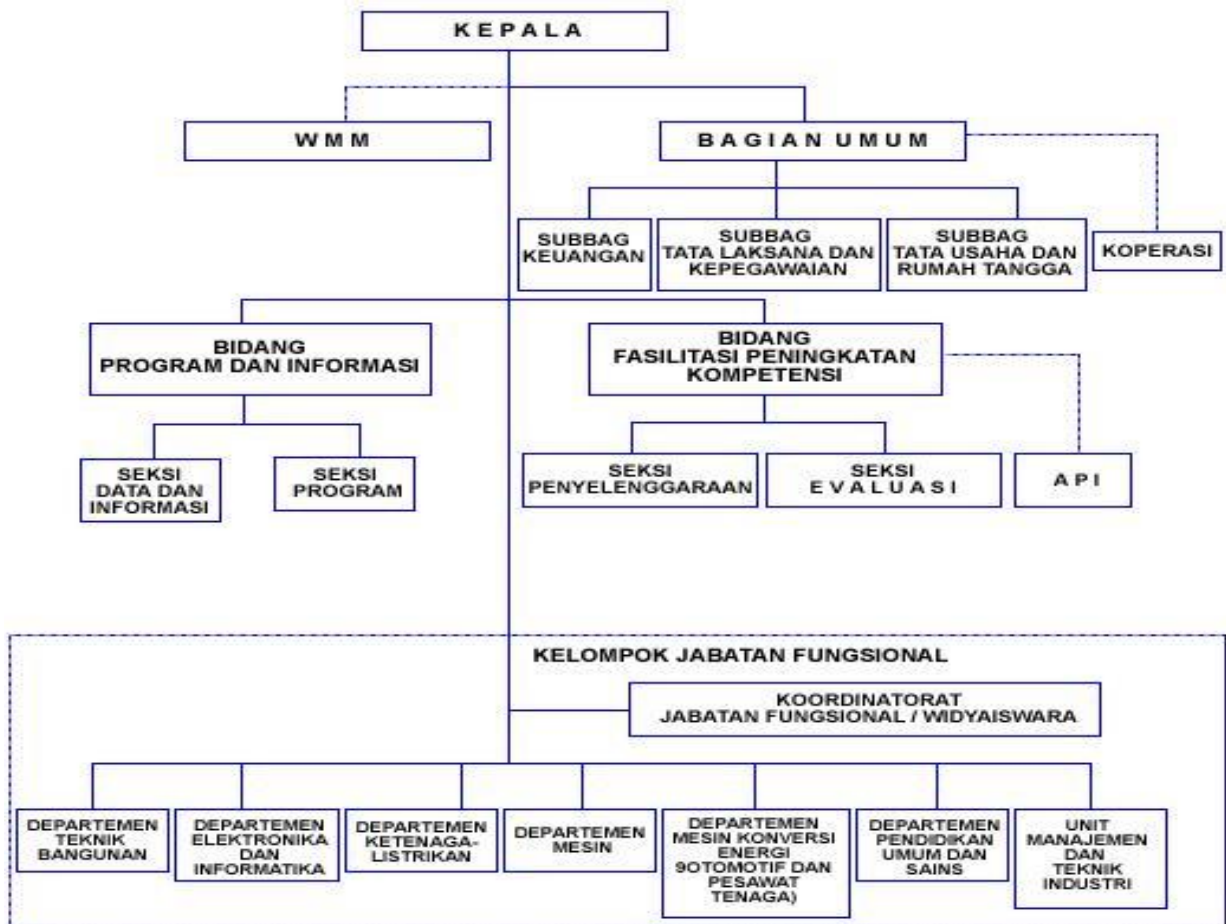
Menggambarkan bahwa P4TK BMTI bergerak di bidang pendidikan dan kependidikan.

1.1.5 Badan Hukum P4TK BMTI

P4TK BMTI Bandung merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pendidik dan kependidikan. (Surat Keputusan Nomor 0205/O/1978 tentang Pelembagaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi (PPPG Teknologi) Bandung.)

1.1.6 Struktur Organisasi

Struktur Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (P4TK BMTI) Bandung terdiri dari kepala pusat, bagian- bagian sampai dengan jabatan fungsional sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Dan lebih jelasnya dapat di lihat pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2 Struktur P4TK BMTI Bandung

Sumber : P4TK BMTI Bandung

1.1.7 Tugas dan Fungsi P4TK BMTI secara Umum

a. Tugas

P4TK BMTI Bandung mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri.

b. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, P4TK BMTI Bandung mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- 2) Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- 3) Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- 4) Program dan fasilitasi peneningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- 5) Pelaksanaan urusan administrasi P4TK.

c. Uraian Tugas Pokok di P4TK BMTI

1) Tugas kepala P4TK BMTI

Tugas dan fungsi Jabatan ini memimpin dan mengoordinasikan kegiatan P4TK BMTI serta melaksanakan , mengevaluasi, dan melaporkan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang mesin dan industry.

2) Tugas Kabbag Umum

Melaksanakan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kehumasan, dan kerumahtanggaan.

Fungsinya sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan urusan penyusunan rencana program dan anggaran P4TK;
- b) Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kehumasan, dan kerumahtanggaan;
- c) Pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dan kepegawaian; dan

d) Pelaksanaan urusan keuangan.

3) Tugas Bidang Program dan Informasi

Bidang program dan informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pengembangan program, kerja sama antar lembaga serta pengelolaan data dan informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Fungsi Bidang program dan informasi

- a) Penyusunan program peningkatan program kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
- b) Pengembangan model-model peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;
- c) Pelaksanaan kerja sama antar lembaga di bidang pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan
- d) Pengelolaan data dan informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan

4) Bidang Fasilitas dan peningkatan kompetensi

Bidang Fasilitas peningkatan kompetensi mempunyai tugas melaksanakan fasilitas dan pelaksanaan, dan evaluasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Fungsi dari pada bidang tersebut sebagai berikut :

- a) Fasilitas dan pelaksanaan, peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan
- b) Evaluasi pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik tenaga kependidikan.

5) Tugas Koordinator Jabatan Fungsional

Tugas pokok koordinator jabatan fungsional adalah merumuskan melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan jabatan fungsional tertentu (widyaiswara, pustakawan, pengembang teknologi pembelajari, dan jenisnya) kajian kelembagaan, kesekolahan, dan pengembangan IPTEK melalui kerja sama nasional dan internasional.

1.2 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan ataupun organisasi didirikan karena mempunyai visi (*Vision*) dan tujuan (*Goals*) yang ingin di capai. Karyawan atau pegawai merupakan salah satu unsur terpenting sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai penggerak organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:4) bahwa Sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan atau organisasi bermoral baik, disiplin, loyal, produktif maka perusahaan akan berkembang dengan baik dan sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan untuk peningkatan daya saing sumber daya manusia dalam perusahaan. Proses manajemen sumber daya manusia dilakukan bertujuan untuk pemanfaatan sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017:3) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Pada abad ke 21 ini tuntutan dan tantangan begitu banyak terjadi baik itu di sisi ekonomi, politik, social dan lain sebagainya bahkan dunia pendidikan. Pendidikan merupakan lembaga yang mengembangkan sumber daya manusia. Pemerintah Republik Indonesia melalui Depdiknas mulai tahun 2007 melaksanakan sertifikasi guru secara bertahap dari 2,7 juta guru di Indonesia. Sertifikasi merupakan perwujudan dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.74 tahun 2008 tentang guru dengan tujuan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Indonesia.

Data pendidik di indonesia menurut data terakhir tahun 2015, Indonesia memiliki 2.783.321 orang pendidik dan 280.623 sekolah yang tersebar seluruh wilayah yang meliputi 34 provinsi dan 508 kabupaten/kota. Dari semua pendidik yang sekarang ada, 62,5% tidak memiliki kualifikasi Diploma-IV/S1 sebagaimana yang dipersyaratkan Undang-undang Guru dan Dosen serta tidak semua memiliki sertifikasi pendidik yang mengacu kepada empat pilar kompetensi yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Untuk meningkatkan kompetensi guru dan sertifikasi guru maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang baik di lingkup organisasi formal amupun non formal salah satunya adalah P4TK BMTI Bandung. Untuk mengukur kinerja karyawan, P4TK BMTI Bandung merujuk

pada peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja. Menurut PP No. 46 tahun 2011 pasal 1 ayat 3 menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh setiap pegawai negeri sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan pada prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Menurut Stolovitch & Keeps dalam Sinambela (2018:481) Kinerja adalah seperangkat hasil yang di capai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang di minta. Kinerja merupakan hasil kerja nyata karyawan atau organisasi dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Menurut Sinambela (2018:478) bahwa keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. P4TK Bidang Mesin dan Teknik Industri merupakan salah satu diklat di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Diklat ini di didirikan untuk bertanggung jawab atas peningkatan kompetensi guru dan dosen sesuai bidangnya.

Sasaran strategis utama P4TK BMTI tahun 2015-2018 adalah dua indikator yaitu :

- 1) Meningkatnya jumlah Pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya, didukung oleh 4 kegiatan:
 - (a) Peningkatan Kompetensi Bidang Mesin dan Teknik Industri;
 - (b) Peningkatan Kompetensi Bidang Tematik;
 - (c) Diklat Keahlian Ganda;
 - (d) Pelatihan Kurikulum 2013.
- 2) Meningkatnya jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya, didukung oleh 2 kegiatan,
 - (a) Peningkatan kompetensi Pengawas
 - (b) Peningkatan kompetensi Kepala Sekolah

Adapun target dan capaian pelaksanaan sasaran strategis jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya dan Meningkatnya jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 dapat tergambar dalam Tabel 1.1.

TABEL 1.1.
TARGET DAN CAPAIAN KERJA KARYAWAN P4TK BMTI

No	Tahun	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Persentase
1	2015	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	3.846	4.721	122,75%
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	1.900	3.398	178,84
2	2016	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	61.997	63.659	102,7
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	235	240	102,1
3	2017	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	6.050	9.074	149,98
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	138	231	97,05
4	2018	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	28.650	30.470 (bersambung)	106,35
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	175	290	165,71
5	Total akhir 2015-2018	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	100.543	107.924	107,34%
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	2.448	4.159	169,9%

Sumber : P4TK BMTI Bandung Jawa Barat.

Dari data di atas dapat diketahui jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya sampai akhir 2018 adalah memperoleh pencapaian diatas target yang ditetapkan yaitu sebanyak 107,924 orang dari target yang ditargetkan sebanyak 100.543 orang sehingga capaian presentase akhir 2018 adalah (107,34%) artinya pada kurun waktu (2015-2018) mencapai target yang diharapkan dan juga *outputnya* melebihi apa yang ditargetkan sehingga dapat dikatakan bahwa dalam kurun waktu tersebut P4TK BMTI berkinerja baik namun dilihat dari kuantitas dapat dikatakan fluktuatif. Menurut mitchell dalam sinambela (2018:484) bahwa

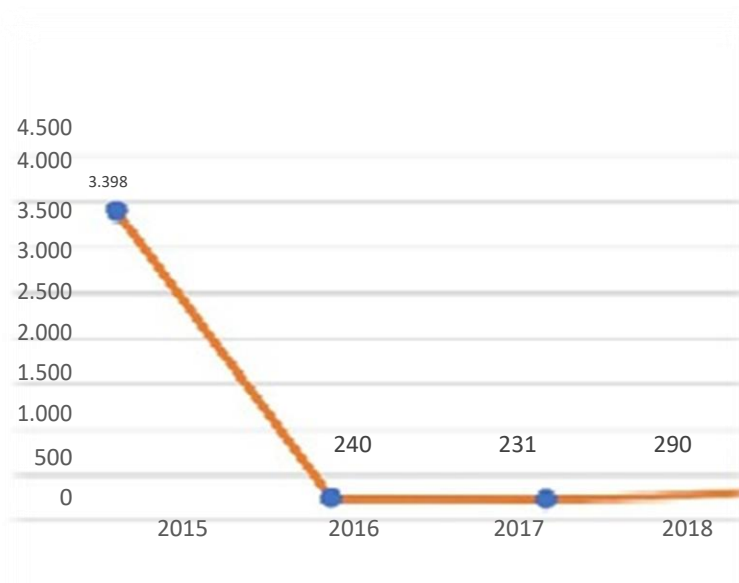
kinerja yang baik akan di pengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Sedangkan jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai bidangnya sampai akhir 2018 adalah mencapai 4.159 orang dari target 2.448 orang sehingga presentase capaian akhir 2018 adalah sebesar (169,9% %), artinya mencapai target yang diharapkan dan melebihi target yang di rencanakan. Dilihat dari segi kuantitas terjadi fluktuatif namun di lihat dari target yang di tetapkan dapat berhasil. Tren capaian kinerja di tunjukan sebagaimana pada Gambar 1.3 dan Gambar 1.4 di bawah ini.



Gambar 1.3 Tren Capaian Kinerja Indikator Jumlah pendidik

Sumber : P4TK BMTI



Gambar 1.4 Tren capaian kinerja Indikator jumlah tenaga kependidikan

Sumber : P4TK BMTI

Dilihat pada Gambar 1.3 dan Gambar 1.4 diatas terlihat bahwa dimana tren capaian kinerja mengalami fluktuatif di sisi kuantitas, hal tersebut terjadi karena adanya banyak kendala yang di hadapi di internal P4TK BMTI maupun eksternal P4TK BMTI. Kendala yang dialami adalah sebagai berikut :

- a. Peserta peningkatan kompetensi tidak terdaftar di Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.
- b. Data peserta peningkatan kompetensi jumlahnya tidak *up to date*, sehingga capaian keluaran berkurang banyak dari target keluaran.
- c. Mata pelajaran/kompetensi keahlian peserta peningkatan kompetensi tidak sama dengan mata pelajaran/kompetensi keahlian Uji Kompetensi Guru (UKG).
- d. Kendala geografis daerah, misalnya tempat peserta sangat jauh dengan tempat pelatihan.
- e. Informasi pemanggilan tidak sampai ke peserta, dikarenakan ada kendala jaringan internet.
- f. Peserta pelatihan sudah mutasi Jabatan (tidak lagi menjadi guru atau pindah pekerjaan lain).

Menurut Setiyawan & Waridin dalam penelitian yang di lakukan oleh Jatilaksono dalam skripsinya menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Selain itu Mathias & Jaekson dalam Ricardianto (2018 : 76) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang di terima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan karyawan dan organisasi. Hal ini dikuatkan dengan data di lapangan setelah peneliti melakukan wawancara dengan kepala bidang kepegawaian P4TK BMTI Bandung dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja dalam perusahaan tersebut adalah antara lain budaya organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Robbins (1994:39) bahwa disiplin yang baik adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif , saling pengertian yang jelas antara manajemen dan para kerja tentang peraturan organisasi serta penerapan hukuman yang adil bagi yang menyimpang dari peraturan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kasubbag kepegawaian menyatakan bahwa jumlah pegawai yang

tidak hadir itu di hitung dari satu bulan kerja. Lanjutnya disiplin kerja ini telah diatur dalam PP No.53 tahun 2010. Dan pada pasal 3 mengatur tentang pelanggaran disiplin bahwa Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Karyawan yang tidak masuk kerja adalah akumulasi dari keterlambatan jam kerja, pegawai yang benar-benar tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, pulang cepat, dan tidak mengisi presensi.

Data laporan presensi karyawan yang tidak hadir di tahun 2018 dari bulan juli sampai dengan oktober 2018 dapat di tunjukan pada tabel 1.2.

TABEL 1.2
REKAPITULASI PRESENSI PEGAWAI TIDAK HADIR

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah pegawai tidak hadir	Jumlah hari kerja	Presentase
1	Juli	220	1029	23	20,33%
2	Agustus	220	772	21	16,7%
3	September	220	643	21	13,91%
4	Oktober	220	309	23	6,1%

Sumber : P4TK BMTI Bandung

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 total jumlah karyawan yang tidak hadir adalah akumulasi dari karyawan yang memang tidak hadir, karyawan yang terlambat masuk kerja diatas jam 7.30 . Cara penghitungan presentasi dilakukan dengan cara jumlah tidak hadir dibagi dengan hasil (jumlah pegawai x jumlah hari kerja) X100%. dimana terjadi pada bulan juli karyawan yang tidak hadir 20,33% dari 220 karyawan dengan cara perhitungannya=
$$\frac{1029}{220 \times 23 \text{ hari kerja}} \times 100\% = 20,33\%$$
. Berdasarkan data diatas, jumlah karyawan yang tidak hadir yang terbanyak terjadi di bulan juli dengan jumlah 1029 atau 20,33%. Berdasarkan dengan PP No.53 tahun 2010 pasal 7 menyatakan bahwa bagi yang melanggar peraturan akan diberikan hukuman sesuai pasal 3 dan hukuman tersebut yakni hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa/gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Haibuan dalam Sinambela, 2018:335).

Selain itu, para pegawai yang tidak melakukan pengisian presensi juga angkanya sangat tinggi. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan diberikan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Data pegawai yang tidak melakukan presensi secara terperinci sebagaimana di tunjukan pada Tabel 1.3

TABEL 1.3
DATA PEGAWAI YANG TIDAK ISI PRESENSI

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah tidak isi presensi	Jumlah hari kerja	Presentase tidak isi presensi
1	Juli	220	9	23	0,17%
2	Agustus	220	32	21	0,69%
3	September	220	12	21	0,25%
4	Oktober	220	22	23	0,43%

Sumber : P4TK BMTI Bandung Jawa Barat.

Dari Tabel 1.4 ini terdapat juga jumlah karyawan yang masih melanggar peraturan kerja dan yang di maksud peraturan kerja salah satunya adalah tidak mengisi presensi atau Tapping absensi. Cara penghitungan untuk jumlh karyawan tidak isi presensi adalah dengan cara jumlah tidak isi presensi dibagi dengan hasil (jumlah pegawai x jumlah hari kerja) X100%. dimana terjadi pada bulan juli karyawan yang tidak hadir 20,33% dari 220 karyawan cara perhitungannya= $\frac{9}{220 \times 23 \text{ hari kerja}} \times 100\% = 0,17\%$.

Untuk kasus tidak isi presensi jumlah terbanyak pada bulan agustus dengan jumlah kasus 32 kali atau sekitar 0,69%. Pengisian presensi dilakukan secara manual namun pada tahun 2016 diterapkan pengisian absensi secara online atau sistem tapping, sehingga menjadi budaya baru di P4TK BMTI sendiri atas perubahan teknologi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017:348) bahwa pada prinsipnya, budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Budaya atau *core value* yang paling mendasar di P4TK BMTI adalah di kenal dengan istilah TAPI yaitu transparansi, akuntabilitas, profesionalisme, dan integritas. Core Value TAPI dibentuk atas tuntutan PP No.29 tahun 2014, UUNo.5 Tahun 2014 pasal 3, UU No.14 Tahun 2001 dan PP No.61 Tahun 2010 menekankan bahwa setiap birokrasi di bawah pemerintahan harus transparan, akuntabel, profesional dan integritas sehingga P4TK BMTI telah membentuk dan menjadikan TAPI sebagai Core Value di lingkup kerjanya sejak 2016 lalu, seperti yang di tunjukkan pada Tabel 1.4 berikut.

TABEL 1.4
CORE VALUE P4TK BMTI

Core value culture P4TK	Pengertian	Penerapan di P4TK BMTI
Transparansi	Ridha & Basuki dalam penelitian Nadhia Devici (2017) mendefinisikan transparansi sebagai suatu kejujuran dan ketepatan. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi menurut Robbins bahwa transparansi di P4TK BMTI sama halnya <i>Attention to detail</i> yaitu memperhatikan pada ketepatan dalam pekerjaan	Kepala pusat P4TK BMTI transparan terhadap Kemendikbud dan bawahan di lingkup kerjanya
Akuntabilitas	Zulkarnaen dalam Skripsi Rahayuni (2013) mendefinisikan akuntabilitas sebagai sebuah norma dalam hubungan antara pengambil keputusan dan stakeholders dan para pengambil keputusan bertanggungjawab terhadap konsekuensi yang timbul dari keputusan mereka. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi menurut Robbins bahwa <i>Team orientation & Outcome orientation</i> yaitu aktivitas team dimana melakukan suatu pekerjaan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas di lingkup kerjanya dan bertanggung jawab atas hasil.	Pimpinn P4TK BMTI bertanggung jawab dan menyampaikan laporan kinerja kepada Kemendikbud antara lain : <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan rencana strategis (RENSTRA)), 2. Perjanjian kinerja, 3. Pengukuran kinerja.
Profesionalisme	Menurut Tjiptohadi dalam penelitian silalahi,josevine (2014), bahwa profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi menurut Robbins bahwa <i>people orientation</i> dari Robbins, yaitu pegawai jujur terhadap pekerjaan yang dilakukan	Pimpinan dan jajaran P4TK BMTI Bandung harus memiliki keterampilan yang baik, mempunyai pengalaman dan pengetahuan, mandiri dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan di P4TK BMTI Bandung
Integritas	Carter dalam penelitian yang dilakukan Harmailiy (2016)memperkuat dmenyatakan bahwa individu yang memiliki integritas bersedia menanggung konsekuensi dari keyakinannya. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi menurut Robbins bahwa Integritas di P4TK	Pimpinan P4TK BMTI Bandung dan jajaran untuk bekerja jujur,

	sama halnya dengan <i>Stability</i> dari Robbins, yaitu pegawai jujur dan mempertahankan dan menjaga stabilitas organisasi	mempertahankan pada prinsip dan tidak korupsi.
--	--	--

Sumber : P4TK BMTI

Nilai –nilai tersebut merupakan nilai dasar yang menjadi pondasi P4TK BMTI, dimana begitu banyak menjalani masa sulit yang dimulai dengan namanya STM dari tahun 1970 sampai dengan tahun 2007 perubahan nama menjadi P4TK BMTI. Nilai nilai yang tersebut diatas adalah dirumuskan setelah melakukan pergantian perubahan nama menjadi P4TK BMTI.

Untuk menjadikan P4TK BMTI Bandung berbeda dengan organisasi lain maka telah menerapkan pakta integritas yang menjadi budaya di P4TK BMTI, Salah satunya adalah menjadikan P4TK BMTI bebas dari kasus korupsi , dan say no gratifikasi dapat di tunjukkan pada Tabel 1.5 berikut ini .

TABEL 1.5
PAKTA INTEGRITAS

ZI-WBK	Zona integritas wilayah bebas korupsi merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada K/L dan Pemda yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
Say no gratifikasi	adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya

Sumber : P4TK BMTI

Aturan lainnya adalah penggunaan pakaian kantor dimana setiap hari menggunakan seragam sesuai dengan aturan organisasi, contohnya adalah hari senin dan selasa menggunakan putih hitam, rabu menggunakan batik, kamis menggunakan pakaian adat/ daerah, dan jumat menggunakan pakaian hitam. Menurut sutrisno (2015:4) bahwa budaya organiassi berpengaruh perilaku individual maupun kelompok.

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi di organisasi yang berlaku pada P4TK BMTI masih relative baru sehingga para karyawan yang sudah lanjut usia sangat sulit dalam mengikuti budaya tersebut dan masih lemah. Salah satu contoh adalah penerapan mesin scan masuk baru di terapkan pada tahun 2016 sehingga karyawan di P4TK BMTI belum menyatu dengan sistem tersebut sehingga masih melekat pada budaya lama.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidak jelasan aturan dalam perusahaan atau organisasi dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Menurut Sutrisno (2010:3) bahwa budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di P4TK BMTI Bandung, sehingga penulis mengangkat skripsi yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada P4TKTK BMTI Bandung”.

1.3 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana disiplin kerja di P4TK BMTI Bandung ?
- b. Bagaimana budaya organisasi di P4TK BMTI Bandung ?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di P4TK BMTI Bandung ?
- d. Bagaimana hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di P4TK BMTI Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja di P4TK BMTI Bandung
- b. Mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di P4TK BMTI Bandung

- c. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di P4TK BMTI Bandung
- d. Mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan P4TK BMTI Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis

Menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak P4TK Bandung.

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di diklat Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin Dan Teknik Industri Bandung selama 3 (tiga) bulan di mulai dari 29 Oktober 2018- 29 Januari 2019

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan hasil penelitian serta gambaran yang terdapat dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan skripsi di susun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab 1 ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi dari penelitian yang di lakukan yang terdiri dari Gambaran umum objek penelitian, visi dan misi, Struktur organisasi, latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Identifikasi masalah, Batasan Masalah, Tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian dan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada Bab ini membahas tentang teori-teori yang terkait dengan topik dan variabel penelitian yang di jadikan dasar dalam penyusunan proposal ini diantaranya Teori-teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, Ruang lingkup penelitian, lokasi dan objek penelitian dan serta waktu dan periode penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode apa yang di gunakan dalam penyusunan proposal skripsi ini, variabel apa yang di gunakan, Skala pengukur, tahapan penelitian, siapa populasi penelitian dan sampel yang diambil, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan serta teknik analisa data dalam penelitian proposal skripsi ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dapat di uraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan baik dari karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi secara keseluruhan dari bab I sampai dengan bab IV yaitu kesimpulan akhir dan saran baik bagi objek penelitian maupun saran bagi peneliti