

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi peran sumber daya manusia sangat penting untuk membantu perusahaan atau organisasi menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi atau perusahaan banyak dipengaruhi pelaku para pesertanya serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. (Pratama et al., 2012:2)

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila perusahaan atau organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja baik agar mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan bertahan di tengah-tengah kondisi persaingan yang semakin kompetitif dan di tengah-tengah perkembangan teknologi yang semakin tinggi.

Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi adalah yang mengatur tentang kebenaran timbangan alat ukur, timbangan, volume dan lain sebagainya. Direktorat Metrologi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan pedoman, norma, standar, prosedur dan kriteria serta pemberian bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang metrologi legal. Penyiapan perumusan kebijakan peningkatan di bidang sarana, kerjasama, kelembagaan, penilaian kelembagaan, alat ukur, timbang, takar, standar ukuran, sumber daya manusia kemetrologian dan pengawasan sektor metrologi legal merupakan salah satu fungsi dari Direktorat Metrologi.

Untuk memfasilitasi Pemerintah Daerah dalam upaya mempercepat peningkatan tertib ukur di daerah, Balai Standarisasi Metrologi Legal (BSML)

dibentuk pada tahun 2005. Dengan demikian bimbingan dan fasilitasi bisa langsung diberikan secara efektif dan efisien. Di samping itu pula BSML juga memiliki peranan dalam menjaga ketertelusuran standar uji/ kerja yang digunakan dalam pelayanan tera/tera ulang sehingga kebenaran hasil pengukuran di seluruh wilayah Indonesia tetap terjaga keakurasiannya. Tugas Balai Standarisasi Metrologi Legal adalah :

- a. Memberikan bimbingan dan pembinaan bagi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Metrologi Legal dan pegawai berhak.
- b. Melaksanakan interkomparasi standar acuan Tingkat IV pada UPTD Metrologi Legal Provinsi untuk memastikan kesamaan kemampuan dan keakurasian standar antar UPTD Metrologi Legal Provinsi.
- c. Verifikasi standar acuan Tingkat IV dan verifikasi standar uji/kerja UPTD Metrologi Legal kabupaten/kota apabila UPTD Metrologi Legal Provinsi belum siap/ mampu menangani.
- d. Monitoring standar uji/kerja pada UPTD Metrologi Legal kabupaten/kota dan standar acuan tingkat IV pada UPTD Metrologi Legal Provinsi untuk menjamin standar tersebut telah tertelusur secara berkala sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Melaksanakan tera/tera ulang UTTP di wilayah kerja provinsi apabila pemerintah daerah provinsi tersebut belum membentuk UPTD Metrologi Legal.
- f. Memberikan bantuan Pegawai berhak untuk pelayanan tera/tera ulang UTTP sesuai dengan permintaan dari UPTD Metrologi Legal Provinsi atau UPTD Metrologi Legal Kabupaten/kota.
- g. Melakukan pemantauan dan penyuluhan di bidang metrologi legal

Secara yuridis pelaksanaan kewenangan pemerintahan daerah dibidang metrologi legal mulai diatur dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 adalah Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Didalam ketentuan pasal 4 ayat (2) dan pasal

9 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 ditegaskan perlunya menetapkan norma, standart, prosedur dan kriteria (NSPK) untuk pelaksanaan urusan yang terkait dengan pembentukan unit kerja dan unit pelaksana teknis metrologi legal.

Sejalan dengan hal diatas, Undang –Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 juga mengamanatkan bahwa kewenangan penyelenggaraan urusan metrologi legal yaitu tera, tera ulang, pengembangan sumber daya manusia dan pengawasan kemetrologian menjadi kewenangan kabupaten/kota sehingga bagi masing-masing kabupaten/kota menjadi wajib untuk melaksanakan peraturan tersebut.

Untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah melalui Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 96 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenkelatur, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Urusan Pemerintahan Bidang Perdagangan yang didalamnya mengatur tentang struktur organisasi dinas perdagangan kabupaten/kota dimana bidang kemetrologian menjadi salah satu bagian dari struktur yang ada selain bidang pengembangan dalam negeri dan bidang pengembangan luar negeri.. Bidang kemetrologian adalah unit teknis yang bernaung pada Dinas Perdagangan kota Medan.

Dalam menjalankan tugasnya, bidang metrologi legal mengacu pada visi dan misi organisasi. Visi bidang metrologi legal adalah menciptakan tertib ukur di masyarakat sehingga dapat menimbulkan kepercayaan. Visi ini sesuai dengan motto institusi metrologi di seluruh Indonesia yaitu, ” *Bancana Patakaran Pralaya Kapradanan* ” yang artinya “*memperdaya ukuran menghilangkan kepercayaan*”. Bidang metrologi legal mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan di bidang tera dan tera ulang, bina sumber daya manusia dan pengawasan

Dalam melaksanakan tugas, bidang metrologi legal menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan layanan tera dan tera ulang alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya
2. Pemetaan jumlah potensi ukur, takar, timbang dan perlengkapannya
3. Pengelolaan cap tanda tera
4. Penyediaan dan menjamin ketertelusuran standart kerja dan peralatan kemetrologian;
5. Penyediaan dan pelaksanaan pembinaan terhadap jabatan fungsional pengamat tera, pengawas kemetrologian, penera di seluruh daerah kabupaten/kota sesuai wilayah kerjanya
6. Penyiapan bahan dalam rangka pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia jabatan fungsional pengamat tera, pengawas kemetrologian dan penera
7. Pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional pengamat tera, pengawas kemetrologian dan penera
8. Pelaksanaan pengawasan ukur, takar, timbang dan perlengkapannya, barang dalam keadaan terbungkus dan satuan ukuran
9. Pelaksanaan penyuluhan kemetrologian
10. Pelaksanaan penyidikan tindak pidana bidang metrologi legal
11. Fasilitasi pembentukan pasar tertib ukur dan/atau daerah tertib ukur
12. Penyusunan dan pemeliharaan sistem mutu metrologi legal
13. Penyusunan pelaporan pelayanan tera dan tera ulang serta pengawasan kemetrologian.

Agar mampu melaksanakan seluruh fungsi dan tugas tersebut dengan baik, Balai Standarisasi Metrologi Legal tentunya sangat memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam bidangnya. Maka peranan orang-orang yang ada didalam perusahaan ini dituntut mampu dapat bekerja sama dan disiplin dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Pada era globalisasi yang terjadi dipenjuru dunia ini menyebabkan dunia usaha semakin berkembang dan meningkatkan persaingan yang ketat antar

perusahaan. Oleh karena itu agar perusahaan siap berkompetisi harus memiliki terobosan-terobosan baru serta memiliki manajemen kinerja yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan SDM yang berkualitas dan cakap disetiap bidangnya, sehingga mampu menjadikan perusahaan lebih unggul dari sesama kompetitor dan mencapai tujuan perusahaan yaitu menjadi yang terbaik, mendapatkan keuntungan yang maksimal, perusahaan semakin berkembang serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan, dalam penelitian ini prestasi kerja pegawai diduga menurun disebabkan oleh faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan.

Setiap perusahaan harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai, mustahil perusahaan tersebut dapat maju dan berkembang. Selain kerjasama tim faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya

manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Kedisiplinan kerja pegawai yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diemban, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka merasa bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan tersebut. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan dan akan berkurangnya pegawai yang berprestasi sehingga mereka tidak mendapatkan reward dan enggan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah ada dipaparkan diatas, maka dalam yang ada di penelitian ini diidentifikasi beberapa permasalahan yakni, diduga kurangnya kerja sama dan disiplin kerja yang mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya di dalam permasalahan dalam penelitian ini maka adanya pembatasan masalah ini. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan

masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.
3. Apakah kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.