

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki. Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan memerlukan pembinaan terhadap aparatur negara sebagai unsur utama oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas kemampuan sumber daya manusia dalam Pendidikan dan pelatihannya, penguasa teknologi, menggunakan modal, mengatur dana dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang mengoperasikan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan

dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai.

Cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kerja petugas sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pelatihan dilakukan agar pegawai dapat menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga karyawan akan mudah melakukan pekerjaan sesuai profesinya. Namun pelatihan saja tidak cukup untuk membekali ilmu pegawai, perusahaan perlu melakukan disiplin kerja demi meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja juga menjadi penyebab utama bagi pegawai, kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas yang diterapkan membuat kinerja pegawai dalam bekerja kurang maksimal. Sanksi atau hukuman yang diberikan hanya berupa teguran tertulis, dimana sanksi tersebut berisi pasal-pasal yang mengatakan bahwa pegawai tersebut telah melanggar jadwal kerja (keterlambatan atau ketidakhadiran) dalam bekerja serta pemotongan gaji. Namun sanksi ini dirasa masih kurang untuk menjadi pedoman atau acuan pegawai dalam mematuhi peraturan disiplin kerja.

Kinerja aparatur berhasil dengan baik pemerintahan menggulirkan undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kebijakan ini menegaskan, setiap calon PNS wajib menjalani masa percobaan, yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan, untuk membangun integritas moral, kejujuran, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme serta kompetensi di bidangnya. Masa percobaan sebagaimana dimaksud bagi calon PNS dilaksanakan

paling sedikit selama satu tahun, dan wajib mengikuti Diklat setahun sekali dan selama masa percobaan, instansi pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS, sebagaimana diatur dalam pasal 64 Ayat (1,2) dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negara sipil menekankan pada tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan tersebut mengindikasikan bahwa Diklat yang diikuti PNS akan mampu meningkatkan kinerja yang baik.

Diklat paling sedikit hanya dilakukan satu tahun sekali dan tergantung sesuai kebutuhan, akan tetapi adanya Diklat yang berjalan tidak efektif dimana materi yang diberikan tidak sesuai yang dibutuhkan oleh pegawai dikarenakan untuk materi diklat yang menentukan adalah BPSDM. Namun setelah dicari tahu kembali kenyataannya penyelenggaraan Diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi, setelah diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya selalu menunda pekerjaan dan pegawai tidak disiplin. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik, demikian halnya yang terjadi dalam lingkungan Dinas Bagian Umum yang meliputi subbagian Kepegawaian, Rumah tangga protokol dan perjalanan dinas serta perlengkapan dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini hanya sebagai formalitas saja tanpa ada implementasi lebih lanjut.

Pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Pemerintahan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta belum menerapkan materi yang diajarkan pada saat pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) pada pekerjaannya dan evaluasi Diklat yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan

evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan. Selain evaluasi, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Tabel 1.1
Daftar Pegawai Peserta DIKLAT

No	NKR	Tanggal	Nama Pegawai	DIKLAT
1	178436	Senin, 10/04/18	Alex Trioso,S.Sos	Barang Dan Asset Milik Negara
2	177902	Senin, 10/04/18	Arya Angga Avisena,SE	Barang Dan Asset Milik Negara
3	127900	Kamis,15/05/18	Asril Pinayungan R, SH.,M,Si	Keprotokolan & Master of Caremony
4	124167	Rabu,25/07/18	Dameria Hutagalung, SH	Pelayanan Prima
5	124162	Kamis, 15/05/18	Dessy Kurnia Sari, SH	Kehumasan dan master of ceremony.
6	115496	Senin,10/04/18	Edi Junaedi, SE	Sistem Mutasi Kepegawaian
7	120850	Senin,10/04/18	Endang Sri Wahyuni, SE	Adminitrasi Kepegawaian
8	109701	Jumat, 20/07/18	Hadameon Aritonang, S.sos,M,Si	Optimalisasi Tugas dan Tanggung Jawab Alat Perlengkapan Negara
9	107519	Jumat,20/07/18	Sugeng S.sos.,M,Si	Perlengkapan Asset Daerah
10	175200	Rabu,25/07/18	Priyono, S.Ap	Pelayanan Prima

Dari tabel 1.1 di atas dapat kita simpulkan bahwa pegawai dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta antusias untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh BPSD (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Bukan hanya sekedar Pendidikan dan Pelatihan saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi tingkat kedisiplinan kerja juga sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, namun kenyataannya tingkat kedisiplin Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta masih banyak pegawai yang terkadang suka melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat. Dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai

Sekretariat, maka instansi telah menerapkan *Standard Operating Procedures (SOP)* yang merupakan acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah.

Ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi dan merokok di dalam ruangan kerja, makan tidak tepat waktu sebelum jam istirahat. Hal tersebut bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hari kerja bagi seluruh lembaga Pemerintah Tingkat Pusat dan Pemerintah Daerah Khusus Ibu kota Jakarta Raya ditetapkan lima hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja tersebut adalah 37,5 jam dan ditetapkan sebagai berikut:

1. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis (Hari Kerja) : Jam 07.30 - 16.00.
2. Waktu istirahat Hari Senin - Kamis: Jam 12.00 - 13.00.
3. Hari Jumat (Hari Kerja) : Jam 07.30 - 16.30.
4. Waktu istirahat Hari Jumlat : Jam 11.30 - 13.00.

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di Pemerintahan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai. berikut ini data absensi yang penulis dapat dari instansi sebagai berikut:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Periode Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Hadir Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Cuti	Izin	Sakit	Alpha	Terlambat
1	Januari	1.150	23	5	8	5	7	10
2	Februari	931	19	5	9	4	8	10
3	Maret	945	21	2	9	8	10	15
4	April	880	20	4	8	8	11	15
5	Mei	880	22	6	9	10	13	15
6	Juni	840	21	4	7	6	16	20
7	Juli	836	22	3	8	6	19	20
8	Agustus	814	22	5	4	10	20	23
9	September	800	20	4	5	12	22	24
10	Oktober	736	23	4	8	14	23	25
11	November	770	22	3	10	15	24	26
12	Desember	600	20	5	15	17	28	28
JUMLAH		10.182	255	54	100	115	201	231

Sumber: Data Diolah Kantor Sekretariat DPRD provinsi DKI Jakarta, 2019

Sepanjang tahun 2018 pegawai kantor Sekretariaat DPRD Provinsi DKI Jakarta menunjukkan tingkat absensi yang menurun. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada table di atas Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut Tingkat Absensi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta. Tingkat absensi menunjukkan angka yang menurun, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2018 sebesar 6,81% . Hal ini dapat berpengaruh secara negativ terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley, 2012).

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. (Hasley,2012). Berdasarkan tingkat absensi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta yang melebihi standart toleransi perusahaan jelas terlihat bahwa pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, pegawai tidak mampu semangatkan dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan instansi.

Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Namun tingkat kedisiplinan pada Dinas Permerintahan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi DKI Jakarta masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. pegawai juga diharapkan memiliki sikap dan perilaku pengabdian, tanggung jawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Penerapan disiplin kerja pada perusahaan dilakukan untuk melatih diri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan prosedur yang ada sehingga produk dan pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik pula. Hilangnya kedisiplin seseorang pegawai akan berpengaruh besar terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin.

Berdasarkan uraian diatas, Peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang “ **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu:

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta ?
3. Apakah Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Disiplin Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta ?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang secara umum diklasifikasikan menjadi dua, antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mahasiswa/mahasiswi diseluruh indonesia dapat digunakan sebagai informasi lebih dan berguna bagi bangsa

yang mengenai pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja pegawai pada Bagian Umum dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintahan Sekretariat DPRD Provinsi DPRD DKI Jakarta. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna bagi kehidupan khususnya di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Pemerintahan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam terhadap pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik lagi.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi para civitas akademika tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam mengkaji tentang pendidikan dan pelatihan di Pemerintahan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta, sehingga jika memang diperlukan, penelitian ini dapat dikembangkan lagi menjadi sebuah karya yang mempunyai banyak manfaat bagi semua elemen yang ada.

1.5 Batasan Masalah

Batasan penelitian dimaksudkan supaya ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis oleh penulis. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini mengenai Pendidikan dan Pelatihan Kerja (DIKLAT) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta
2. Penelitian ini dilakukan dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta
3. Penelitian ini berlaku untuk pegawai Dinas dikantor Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang: Latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang: Teori-teori yang berhubungan dengan diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pemerintahan sekretariat DPRD DKI Jakarta .

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang: Mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang digunakan

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang: Profil obyek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian dilakukan, implikasi manajerial, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.