

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu rencana jangka panjang Pembangunan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta antara lain bertujuan untuk menumbuhkan sikap dan komitmen dalam kemandirian manusia dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuannya yaitu mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin yang lebih selaras, adil dan merata, dengan cara menciptakan lapangan kerja sebagai upaya mengurangi pengangguran melalui pelatihan sumber daya manusia (SDM). Dalam rangka pembentukan tenaga kerja terlatih dan profesional yang mandiri, memiliki etos kerja tinggi, produktif serta berjiwa wirausaha, maka pelatihan terus dikembangkan dengan mengikuti kebutuhan pasar kerja yang ada.

PPKD (Pusat Pelatihan Kerja Daerah) sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta berupaya meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para pencari kerja untuk dapat mengisi lowongan kerja ataupun mampu menciptakan lapangan kerja baru. Jenis Pelatihan kerja yang dilakukan di PPKD adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi, yang mana telah diatur dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta No.25 Tahun 2015 tentang Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 147 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi disebutkan beberapa tugas pokok dan fungsi Disnaker transmigrasi dan Energi, dalam pasal 3 Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi dan bidang energy dan sumber daya mineral pada urusan bidang ketenagalistrikan, bidang energy baru terbarukan dan bidang daya mineral. Selanjutnya fungsi Disnaker yaitu : a. penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja dan Anggaran. Dinas; b. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas; c. perumusan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Dinas; d. pelaksanaan kebijakan,

proses bisnis, standar, dan prosedur Dinas; e. pelaksanaan pembinaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan pengembangan produktivitas; f. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada bidang tenaga kerja, bidang pengembangan produktivitas daerah dan bidang keselamatan dan kesehatan kerja; g. pelaksanaan sertifikasi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja; h. pembangunan, pengembangan, penyediaan, penyajian dan evaluasi informasi ketenagakerjaan, transmigrasi dan energi dan sumberdaya mineral; i. penyelenggaraan upaya penciptaan hubungan industrial yang harmonis; j. pembangunan, pengembangan, penyediaan, dan evaluasi bidang energi dan sumberdaya mineral pada subbidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan; k. pembangunan, pengembangan, pembinaan, pengendalian hygiene, kesehatan dan keselamatan kerja; l. pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan dan ketenagalistrikan; m. pengawasan dan pengendalian izin bidang ketenagakerjaan, ketenagalistrikan; n. penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP); o. penyiapan, pembekalan, penempatan dan pemantauan transmigran; p. persetujuan rencana usaha penyediaan tenaga listrik, penetapan tarif tenaga listrik, persetujuan harga jual tenaga listrik, harga sewa jaringan tenaga listrik dan penjualan kelebihan tenaga listrik; q. pelaksanaan rekomendasi kemudahan dan/atau insentif terkait penyediaan, pemanfaatan dan pengusaha energi; r. pemberian dukungan teknis kepada masyarakat dan perangkat daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi; s. pelaksanaan keseluruhan tugas Dinas; t. pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas; dan u. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur.

Salah satu cara untuk mewujudkan tugas dan fungsi Disnaker tersebut maka dibentuklah Pusat Pelatihan Kerja Daerah yang memiliki Tugas pokok dan Fungsi sesuai dengan peraturan Pergub Nomor 147 Tahun 2019 Pusat Pelatihan Kerja Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan keahlian dan ketrampilan kerja. Adapun fungsi dari Pusat Pelatihan Kerja Daerah diantaranya : a. penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja dan Anggaran Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; 37 b. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan

Anggaran Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; c. perumusan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Pusat Pelatihan Kerja Daerah; d. pelaksanaan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Pusat Pelatihan Kerja Daerah; e. pelaksanaan pengembangan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja; f. pelaksanaan pengembangan uji dan sertifikasi kompetensi kerja bagi peserta pelatihan; g. pelaksanaan kegiatan pengendalian mutu pelatihan kerja serta pemasaran program damulusan; h. pengelolaan data dan informasi pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah; i. pelaksanaan kesekretariatan Pusat Pelatihan Kerja Daerah; j. pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Pusat Pelatihan Kerja Daerah; dan k. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka telah diajabarkan Struktur organisasi PPKD (Pusat Pelatihan Kerja Daerah) Jakarta Timur terdiri dari 2 Satuan Pelaksana yaitu Satuan Pelaksana Pelatihan dan Satuan Pelaksana Pemasaran, serta subbagian Tata Usaha dan para pejabat Fungsional Instruktur. Hal ini dimaksudkan agar Pelatihan dapat direncanakan dan dilaksanakan secara akuntabel, baik secara teknis maupun administrasinya sesuai yang tercantum dalam peraturan gubernur DKI Jakarta No.147 Tahun 2019 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kelola Pusat Pelatihan Kerja Daerah.

PPKD dapat berjalan dengan baik jika tersedianya SDM yang berkualitas tinggi sehingga dapat meningkatkan dan melakukan tugas dengan rencana dan kebutuhan organisasi, setiap lembaga memiliki kemampuan serta kebijakn dalam mengambil keputusan. Menurut Wirawan (2015 : 5) kinerja dalah keluaran yang dihasilkn fungsi-fungsi atau indicator-indikoato suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.Selanjutnya dikatakan Wirawan bahwa kinerja memiliki dimensi antara lain : 1) Hasil kerja, merupakan keluaran kerja pegawai yang dapat dihitung dan diukur dari kualitas dan kuantitasnya,. 2) Prilaku kerja, merupakan Prilaku seseorang pegawai di tempat kerjanya. 3) Sifat pribadi ada hubunganya dengan oekerjaan, merupakan sifat pribadi dalam melaksanakan tugas misalnya : inisiatif dan kejujuran.

Disadari bahwa organisasi tidak berhasil jika mereka tidak memiliki sistem manajemen kinerja yang baik, Pimpinann dapat mengukur dan mengendalikan kinerja karyawannya karena mengarah pada manajemen Aset yang baik, Aset yang berupa objek manusianya SDM yang ada di karyawannya, selain itu ukuran kinerja perusahaan sangat berdampak pada reputasi perusahaan, manajemen kinerja memiliki tiga bagian penting, (1) Perencanaan, pengelolaan kinerja (2) Memonitor atau mengontrol kinerja (3) pencatatan hasil dari pekerjaan, mengontrol manajemen kinerja bertujuan untuk mengukur kinerja aktual manajemen terhadap kinerja yang direncanakan, yaitu target, standa dan indikator. Pengelolaan karyawan harus diaktifkan secara terus menerus untuk mengembangkan keahlian, dan kemampuan guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini dikarenakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Menurut Rivai (2019)

Menurut Rivai (2019) Dimensi untuk mengukur disiplin kerja menurut Rivai yaitu : 1) Kehadiran ; 2) Ketaatan pada aturan; 3) Ketaatan pada standar; 4) Tingkat kewaspadaan tinggi; 5) Bekerja etis.

Berdasarkan konsep terori tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur Tahun 2021. Berdasarkan hasil wawancara dan survey dengan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur yang bertugas mencatat absensi harian para pegawai, menginformasikan bahwa adanya kecenderungan penurunan disiplin pegawai yang dibuktikan dengan peningkatan jumlah menit keterlambatan kolektif tiap bulannya. Hal ini dikhawatirkan menjadi suatu penyebab menurunnya kinerja pegawai dibuktikan dengan menurunnya nilai rata-rata kinerja per bulannya. Seperti table dibawah ini :

Tabel 1.1 Standar Nilai Prestasi Kerja Pegawai

NO	RATA – RATA NILAI (%)	KETERANGAN
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – kebawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Pegawai

BULAN	RATA-RATA NILAI (%)	KETERANGAN
Juli	81,40	Baik
Agustus	81,34	Baik
September	81,08	Baik
Oktober	80,76	Baik
November	80,71	Baik

Sumber : Laporan Tahunan PPTK, 2021

Berdasarkan tabel diatas standar nilai prestasi kerja pegawai dan standar nilai kerja pegawai, dapat dilihat perilaku pegawai, ada beberapa pegawai yang lalai dalam mengumpulkan hasil pekerjaan, hal ini dikarenakan tingkat kesadaran akan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya ada saja pegawai yang tidak mematuhi batas waktu pengumpulan hasil kinerja dan hasil pekerjaannya tepat waktu. Pegawai yang memiliki masalah seperti ini adalah pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya serta kurangnya inisiatif dalam bekerja. Sehingga pegawai seperti ini dapat mengurangi kualitas Kinerja pegawai maupun organisasi dalam perusahaan. Hasil observasi penelitian didukung dengan wawancara oleh Kepala PPATK Jakarta Timur dan beberapa pegawai lainnya. Berdasarkan kinerja pegawai diatas ada yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya lingkungan kerja.



Gambar 1.1 Keadaan Ruang Rapat Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur 2021

Sumber : Data oleh bagian PPTK Sarana dan Prasarana Jakarta Timur, 2021

Berdasarkan gambar diatas Terkait dengan lingkungan kerja peneliti berhasil mewawancari kepala PPTK Sarana dan Prasarana Melanjutkan bahwa Sarana dan prasarana kerja mengalami penurunan akibat pandemic covid 19 yang menyebabkan anggaran renovasi dan pemeliharaan dihapus sehingga tidak adanya perawatan sarana dan prasarana sampai dengan 2021.

Pelatihan Kerja Daerah sudah dibangun sejak tahun 2000, terkait fasilitas (ATK) sudah cukup memadai, tetapi untuk fasilitas gedung banyak yang sudah rusak dan usang serta terdapat beberapa ruangan yang tidak bisa dipakai dikarenakan gedung yang rusak dan tidak layak, fasilitas yang kurang baik dikhawatirkan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Selain faktor Lingkungan kerja, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai diantara adalah disiplin kerja, Kedisiplinan dinilai kurang maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditentukan oleh PPKD adalah pukul 07.30 WIB dan batas pulang kantor 16.00 WIB dengan total 7 jam 30 menit. Tapi kenyataanya masih banyak pegawai yang datang terlambat. Hal ini

terbukti adanya data dari kepala PPTK pada bulan juli samapai dengan bulan November 2021.

Tabel 1.3 Rekap Absensi PPKD Periode Juli 2021 s/d November 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat ≤ 3 kali	Tanpa Izin
Juli	106	35	2
Agustus	106	37	3
September	106	43	6
Oktober	106	40	5
November	106	45	4
Rata – rata		40	4

Sumber : Kepala PPTK, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di Kantor PPKD cukup tinggi. Di lihat dari jumlah rata- rata keterlambatan ≥ 3 kali sebanyak 40 pegawai, Sedangkan tanpa keterangan sebanyak 4 kali. Kesimpulannya masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan ketepatan waktu pada saat datang dan pulang kantor, kurang bertanggung jawab mengenai ketepatan waktu atau kedisiplinan, Padahal Pergub Nomor 409 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah dalam pasal 58 Terhadap ketidakhadiran PNS yang ditugaskan pada TGUPP, TWUPP dan Pegawai Negeri Sipil Guru berlaku pemotongan TKD per hari sebagai berikut : a. tanpa keterangan sebesar 5% (lima persen) dari TKD bersih yang akan diterima, yang artinya setiap pegawai yang Alfa tau tanpa keterangan 1 harinya akan dipotong TKD sebesar 5%, akan diakumulasi setiap bulanya berapa hari kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian: **“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH JAKARTA TIMUR TAHUN 2021.”**

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, kinerja pegawai pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur adalah satu indikator utama keberhasilan Instansi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan gubernur 147 tahun 2019 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kelola Pusat Pelatihan Kerja Daerah yang dianggap peneliti dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja para pegawainya, antara lain

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian, peneliti wajib menentukan tujuan-tujuan dari peneltian sehingga penelitian menjadi lebih terarah dan efektif. Berikut adalah tujuan penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur?

1.4 Manfaat Penelitian.

1. Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini adalah wahana mencari dan mengkaji informasi yang ada di sebuah objek penelitian sehingga dapat dipergunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan pendidikan lebih lanjut.

2. Objek Penelitian

Bagi objek penelitian, penelitian ini sebagai masukan kepada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur dalam menyusun rencana strategis untuk pengembangan sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan untuk suatu masalah digunakan untuk menghindari terjadinya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Pusat Pelatihan Kerja Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Pelatihan Kerja Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Timur.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, motivasi kerja, indikator motivasi kerja, disiplin kerja, indikator disiplin kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian

