

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi instansi, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, opini, talenta, ilmu, kreatifitas, dan keahlian yang dibutuhkan untuk menggerakkan instansi. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia, yang berarti perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Pegawai memiliki andil rencana, pengelola yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kapasitas pegawainya. Karena kinerja seorang pegawai adalah permulaan yang sangat penting bagi mewujudkan perkembangan instansi. Dalam kaitannya kinerja pegawai pada suatu instansi, dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai disiplin dan keunggulan kerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi efek kerja sesuai standar kualitas instansi (Lestari & Afifah, 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pemanfaatan manusia sebagai pegawai dengan kemanusiaan supaya semua kemampuan jasmani dan mental yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Dalam UU Nomor 6 tahun 2014 disebut Desa yaitu satuan kelompok hukum yang memiliki baris lingkungan yang berwenang untuk kesatuan dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa kelompok, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihargai dalam system pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan pada penegasan peraturan perundang-undangan tersebut, bahwa Desa merupakan unit penyelenggara pemerintah terendah yang diakui dalam system penyelesaian pemerintah nasional, ini berarti pemerintah Desa yaitu lembaga organisasi terdepan didalam penyelenggaraan pemerintah desa, oleh karena itu organisasi desa dituntut untuk dapat meningkatkan pegawainya di dalam penyelenggaraan pelayanan public sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Kinerja Pemerintah Desa sangat tergantung dari kinerja aparatnya.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja pegawai berkaitan dengan keberhasilan instansi, pencapaian sebuah instansi akan tercapai jika kinerja pegawai mencapai target yang ditentukan. Kinerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan seseorang, yakni dibandingkan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. (Sari et al., 2024) sedangkan menurut Fitria & Suroso,(2022), mengemukakan bahwa Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan dari seorang pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian-keahlian tertentu. Beragam cara akan dilalui oleh organisasi atau perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan, contohnya adalah melakukan pelatihan dan peningkatan disiplin kerja.

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pegawai dalam mengembangkan instansi tersebut, dan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan usaha peningkatan pegawai yang berguna untuk menangani dan menjalankan roda instansi tersebut. Pemerataan untuk melakukan peran sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan system prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para pegawai. Hal tersebut dapat dimengerti, bahwa sarana yang akurat untuk menyampaikan semua kemajuan baru yang terjadi di lingkungan instansi yaitu melalui pengembangan yang berkelanjutan (Fahrozi et al., 2022)

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Rivaldo et al.,(2021) Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti jika jika seorang pegawai mengalami kurangnya pelatihan kerja maka pegawai tidak mampu menganalisa dalam bekerja, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Menurut penelitian Wasis & Chalimah,(2023) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa.

Disiplin kerja yang baik bagi pegawai akan menggambarkan besarnya tanggung jawab pegawai kepada kewajiban yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk menaikkan kinerja pegawai dan dapat memberi dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu instansi

akan menjadi teratur, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Adinda et al., 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini bermakna dengan adanya Disiplin Kerja, kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya kelompok dengan persyaratan tidak meremehkan keunggulannya untuk mencapai kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Sedangkan penelitian menurut (Lestari & Afifah, 2020) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Desa Pusaka Rakyat merupakan desa di kecamatan Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17214 Indonesia. Dengan jumlah penduduk 13.336 Jiwa, serta jumlah laki-laki 6.764, perempuan 6.572 dan luas desa 734 Ha. Kondisi Desa Pusaka Rakyat Bekasi yaitu penduduk masyarakat sebagai seorang petani, warung kelontong, dan jasa. Kegiatan di Desa Pusaka Rakyat Bekasi yaitu, meningkatkan intensitas kegiatan keagamaan, perubahan perilaku masyarakat menjadi lebih kompak dan senang bergotong royong, meningkatkan jumlah peserta KB, perubahan lingkungan menjadi lebih bersih, keikutsertaan serta tokoh masyarakat tokoh agama, tokoh pemuda begitu tinggi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Desa Pusaka Rakyat masih rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan adanya pembinaan serta pelatihan yang dilakukan, seorang pegawai tentu akan

mempunyai kemampuan tenaga kerja yang diembanya. Dan dengan pembinaan serta pelatihan itu juga, dapat mengatasi terjadinya banyak kesalahan dalam setiap pekerjaan dan dapat meningkatkan keterampilan.

Dari hasil observasi, di peroleh data sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat 2023

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah hari Kerja	Jumlah pegawai Absensi					Jumlah
				I	DL	S	C	A	
1.	Januari	46	21	4	5	-	1	-	10
2.	Februari	46	20	3	3	2	1	-	9
3.	Maret	46	21	4	1	3	3	-	11
4.	April	46	14	-	-	2	3	2	7
5.	Mei	46	21	-	-	-	-	-	-
6.	Juni	46	17	2	-	-	-	3	5
7.	Juli	46	20	-	-	1	-	-	1
8.	Agustus	46	22	2	-	-	-	-	2
9.	September	46	20	-	-	-	-	1	1
10.	Oktober	46	22	3	-	1	-	-	4
11.	November	46	22	-	5	-	2	3	10
12.	Desember	46	19	1	-	-	-	2	3
	Jumlah			19	14	9	10	11	63

Sumber Data: Kantor Desa Pusaka Rakyat

Keterangan :

I : Izin

DL : Dinas Luar

S : Sakit

C : Cuti

A : Absen

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang izin dan tidak hadir tanpa keterangan, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran terhadap indisipliner. Hal ini mempengaruhi layanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga penting untuk memastikan adanya rencana darurat atau penjadwalan yang memadai untuk mengatasi ketidakhadiran tersebut. Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari pemerintah, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan. Hal ini menimbulkan dampak buruk terhadap perkembangan kualitas pelayanan yakni sering terlantarnya upaya peningkatan pelayanan dan kurang berkembangnya inovasi dalam pelayanan serta kurang terpacunya pemerintah daerah untuk memperbaiki kualitas pelayanan.

Kantor Desa Pusaka Rakyat sebagai instansi bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan professional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat, Terbukti saat ini masih ditemui masyarakat yang seharusnya mendapatkan pelayanan administrasi seperti pelaksanaan untuk mendapatkan keterangan, dan surat lainnya masih membutuhkan waktu terlalu lama sehingga masyarakat merasa kecewa atas pelayanan yang diberikan. Masalah nyata proses pelayanan umum, terutama pengurusan serta pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga

dan Surat Keterangan Tidak Mampu (surat keterangan bagi masyarakat yang memerlukan bantuan) dan surat keterangan lainnya. Seperti pengalaman yang dialami sebagian masyarakat yang dimana mereka merasakan ada ketidakpuasan terhadap kinerja yang diberikan oleh Pemerintahan Desa Pusaka Rakyat dalam pembuatan KTP, KK, dan Akte Kelahiran yang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan dalam jadwal pelayanan, padahal dalam jadwal pelayanan tersebut untuk pembuatan KTP hanya membutuhkan waktu 1-3 hari tapi yang masyarakat dapatkan sampai seminggu bahkan lebih sehingga dari situ dapat dinilai bahwa kinerja yang ada di Pemerintahan Desa Pusaka Rakyat belum dikatakan efektif. Adapun fenomena yang terjadi pada Desa Pusaka Rakyat yaitu adanya kurang pelatihan dan disiplin kerja yang membuat kurang optimalnya kinerja pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusaka Rakyat Bekasi?

3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pegawai di Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penelitian berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain:

1. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan .

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menambah wawasan pengetahuan maupun bahan informasi tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi masukan-masukan yang positif mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi.

1.6 Sistematis Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk penulisan sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian kerangka berfikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian terdiri dari objek penelitian, data dan alat analisis, bab ini menjelaskan mengenai cara mengumpulkan data, pengelolaan data, sumber dan jenis data serta alat analisis yang akan digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan pada setiap gambaran umum organisasi, deskripsi data, hasil analisis data, analisis jalur dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membawa mengenai kesimpulan dari hasil analisis penelitian, saran dan Batasan penelitian

