

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pelayanan kepada Masyarakat pada suatu organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntunan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan untuk memberikan kepuasan. Suatu organisasi tanpa didukung pegawai yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya, mengembangkan, dan memajukan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab suatu organisasi.

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. cara yang dapat dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan cara memberdayakan dan menggali seluruh potensi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sesuai dengan hal tersebut, maka suatu organisasi harus meningkatkan perhatiannya pada kualitas pegawainya, baik dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahterannya, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan prestasi pegawai dalam memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi, institusi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam pengertian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi dari suatu organisasi.

Kecamatan Cempaka Putih merupakan salah satu Kecamatan yang menjadi percontohan bagi kecamatan lainnya yang ada di Jakarta Pusat, oleh karena itu Kinerja ASN di Kecamatan Cemapaka Putih menjadi hal yang penting dalam Pemerintahan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya, dimana istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual*

*performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Purwanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. kinerja menjadi hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Dalam usaha pencapaian tujuan Pemerintahan perlu adanya dukungan oleh kinerja pegawai yang baik dalam instansi tersebut, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Untuk mengetahui apakah ASN yang ada di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik perlu diadakan penilaian terhadap kinerja/prestasi kerja ASN. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja ASN maka akan dapat diketahui sejauh mana para ASN dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

Faktor utama pada disiplin kerja dapat diketahui pada penilaian kinerja ASN. Penilaian kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih dilakukan dalam setahun, penilaian dilakukan oleh pejabat penilai dilingkungan kecamatan dan akan disetujui oleh pejabat penilai pemerintah Kota. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Penilaian kinerja meliputi unsur : Prestasi kerja, Kesetiaan, Tanggung jawab, Kejujuran, Ketaatan, Kerja sama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Dari semua unsur yang dinilai, unsur ketaatan menjadi unsur yang paling buruk terutama di Kantor Kelurahan Cempaka Putih Timur. Salah satu contoh dari unsur ketaatan yang buruk yaitu pada kelalaian ASN saat melakukan Absensi, yang menyebabkan penilaian Kinerja yang kurang baik. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari Daftar penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian akhir dari prestasi kerja yaitu dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku

kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai perilaku kerja pegawai dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

**Tabel 1.1** Kriteria Nilai

Sangat baik	91-100 %
Baik	76-90 %
Cukup	61-75 %
Kurang	51-60 %
Buruk	50-0 %

*Sumber : Kantor Kecamatan Cempaka Putih, 2020*

**Tabel 1.2** Penilaian Kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih

Kriteria	Tahun 2018		Tahun 2019		
	Nilai	Jumlah ASN	Persentase (%)	Jumlah ASN	Persentase (%)
<b>Sangat Baik</b>		14	14%	13	13%
<b>Baik</b>		36	36%	27	27%
<b>Cukup</b>		29	29%	39	39%
<b>Kurang</b>		21	21%	21	21%
<b>Buruk</b>		-	-	-	-
<b>Jumlah</b>		100	100	100	100

*Sumber : Kantor Kecamatan Cempaka Putih, 2020*

Dari tabel 1.2 data penilaian kinerja telah diketahui bahwa persentase kondisi kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih pada tahun 2018 dengan nilai sangat baik sebesar 14%, dengan nilai baik sebesar 36%, dengan nilai

cukup sebesar 29%, dengan nilai kurang sebesar 21%. Sedangkan pada tahun 2019 dengan nilai sangat baik 13%, dengan nilai baik sebesar 27%, dengan nilai cukup sebesar 39%, dengan nilai kurang sebesar 21%. Dari data tersebut dapat diketahui dimana ada penurunan kinerja dari tahun 2018 ke 2019, hal itu dapat terjadi karena perbedaan keterampilan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap ASN. Untuk itu perlu adanya cara untuk meningkatkan kinerja ASN. Karena kantor di Lingkungan kecamatan Cempaka Putih telah menjadi kantor pelayanan langsung kepada masyarakat yang harus memberikan layanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Pengisian kinerja di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih saat ini sudah menggunakan e-SKP, yang mana dengan e-SKP seluruh pegawai di Lingkungan Kecamatan dapat langsung mengisi SKP yang ada secara online sehingga penilaian kinerja dapat segera terlihat dan di nilai secara langsung.

Cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja ASN yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan ASN dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja ASN. Angrian (2013) mengemukakan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menciptakan kemampuan baru atau memperbaiki ilmu yang sudah ada yang diselenggarakan oleh seseorang, sekelompok orang, organisasi, atau lembaga pendidikan untuk kepentingan peserta dalam mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Hal ini juga akan membuat kemudahan bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya.

Pelatihan saja tidaklah cukup, namun disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja ASN dalam suatu organisasi. Nurmalitasari (2015) mengatakan bahwa Kedisiplinan dapat didefinisikan apabila karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus selalu ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit organisasi untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin mengandung makna proses latihan yang memperkuat, koreksi, motivasi dan sanksi, kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan, dan system aturan tata laku. Disiplin dapat dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran serta watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Dari hasil observasi penulis pada ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih, disiplin kerja pegawai belum optimal hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, ASN masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk mentaati peraturan yang diterapkan. Fenomena yang masih sering dilakukan oleh para ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih seperti berbelanja saat jam kerja dan bermain *game* yang mana aktivitas tersebut diluar tupoksi. Dengan adanya fenomena-fenomena tersebut maka perlu dilakukannya penelitian dikarenakan Kecamatan Cempaka Putih merupakan salah satu Kecamatan percontohan di Jakarta Pusat.

Pegawai dapat dikatakan disiplin jika ASN selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga menjadikan pandangan masyarakat menjadi lebih baik sehingga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap ASN yang mulai pudar di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih yang merupakan Kecamatan percontohan di Jakarta Pusat. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari daftar kehadiran mereka, tinggi rendahnya kehadiran pegawai mengindikasikan tinggi rendahnya disiplin kerja seorang pegawai ASN.

**Tabel 1.3**Daftar Hadir ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih tahun 2019

No	Jumlah ASN	Bulan	Jumlah			Jumlah
			S	I	TK	T.Hadir
1	100 Orang	Januari	1	4	4	9
2	100 Orang	Februari	3	3	4	10
3	100 Orang	Maret	0	2	5	7
4	100 Orang	April	2	2	4	8
5	100 Orang	Mei	1	6	5	12
6	100 Orang	Juni	5	4	4	13
7	100 Orang	Juli	1	3	0	4
8	100 Orang	Agustus	0	0	1	1
9	100 Orang	September	2	3	1	6
10	100 Orang	Oktober	0	5	0	5
11	100 Orang	November	4	2	1	7
12	100 Orang	Desember	3	5	7	15
Jumlah			22	39	36	97

*Sumber: Kantor Kecamatan Cempaka Putih, 2020*

Pada tabel 1.2 menerangkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari sampai Desember tahun 2019 masih tergolong tinggi. Hal tersebut dapat menjadi indikator rendahnya disiplin kerja pada Kantor di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih Rendahnya disiplin kerja ASN akan mengakibatkan rendah pula kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih) ”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih ?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih .
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih .
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap ASN di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, Kantor Kecamatan Cempaka Putih, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini dapat menyikapi pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dialami pada Kantor di Lingkungan Kecamatan Cempaka Putih .

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian.