

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semangat kerja sangat vital dalam pelaksanaan pekerjaan di semua unit organisasi. Perilaku pegawai, apakah positif atau negatif, umumnya terkait dengan moral. Sedangkan pegawai dengan semangat kerja yang kuat akan merasa senang, ceria, dan penuh harapan. Loyalitas pegawai diperlukan agar dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya guna meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika ini tercapai semangat kerja yang tinggi, hal ini diperjelas dengan pendapat Satrohadiwiryono (2019:203) “Semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam bekerja.

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat
Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Jumlah Hari Kerja	Rata-rata Jumlah Hari Kerja Pegawai	Absensi Pegawai	Tingkat Absensi (%)	Standar Absensi (%)
2021	33	240	7.920	125	1,74	1,50
2022	33	240	7.920	145	2,01	1,50
2023	33	240	7.920	160	2,22	1,50

Sumber Kantor Kecamatan Cabangbungin 2023

Dari tabel tingkat absensi dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Kecamatan Cabangbungin selama tahun 2021-2023 mengalami peningkatan. Pada tahun 2021 tingkat absensi sebesar 1,74%, tahun 2022 sebesar 2,01% dan 2023 sebesar 2,22%, data tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi melebihi batas

toletansi yang telah ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Cabangbungin sebesar 1,50%. Dari data tingkat absensi tersebut. Berikut merupakan jenis-jenis hukuman yang berlaku bagi pegawai dalam pelaksanaan pendisiplinan pegawai:

Tabel 1.2 Sanksi Yang diberikan Kepada Pegawai Negeri Sipil Yang melanggar

Tingkat Hukuman Disiplin	Jenis Hukuman	Peraturan Disiplin PNS
Hukuman Disiplin Ringan	Teguran Lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
Hukuman Disiplin Sedang	Penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat setingkat lebih rendah	Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh

Tingkat Hukuman Disiplin	Jenis Hukuman	Peraturan Disiplin PNS
		persen);masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11
Hukuman Disiplin Berat	penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.	Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah atau negara;masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11

Tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin pegawai negeri telah diatur di dalam PP no 53 tahun 2010 oleh karena itu barang siapa yang tidak taat terhadap peraturan maka pegawai tersebut akan mendapatkan hukuman ringan, hukuman sedang sampai dengan hukuman berat dengan ketentuan yang sudah dicantumkan pada PP no 53 tahun 2010.

Tabel 1.3 Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cabangbungin Tahun 2021-2023

No	Aspek Penilaian	Bobot	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
	Perilaku Kerja	40%			

No	Aspek Penilaian	Bobot	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1	Orientasi Pelayanan		89	88	86,53
2	Integritas		90	88	82,48
3	Komitmen		89	89.43	81,55
4	Disiplin		98.1	90,45	79,56
5	Kerja Sama		80	78	87
6	Kepemimpinan		90	90	87,03
Target Kerja		60%			
1	SKP(Sasaran Kinerja Pegawai)		89,33	82,34	80
	Rata-rata Nilai		88	87,2	82,46
	Kategori		Cukup	Cukup	Cukup

Sumber : Kantor Kecamatan Cabangbungin 2023

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat dari rata-rata kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cabangbungin Tahun 2021-2023 tidak sesuai dengan harapan karena masih banyak aspek penilaian yang dinilai kinerjanya belum maksimal sesuai dengan target yang ditentukan Kantor Kecamatan Cabangbungin. Rata-rata kinerja pegawai mengalami penurunan selama tahun 2021-2023. Dengan demikian, terindikasi bahwa selama tahun 2021-2023 terdapat masalah pada semangat kerja pegawai.

Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan, dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing, agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pembinaan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik. Hal ini diperjelas dengan pendapat Poerwadarminta (2019:111), mengemukakan bahwa pembinaan adalah yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penjelasan di atas maka pembinaan adalah kegiatan dapat menciptakan pembinaan bagi pegawai agar tujuan daripada perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan

baik. Berikut ini :

Tabel 1.4 Data Pelatihan Keterampilan di Kantor Kecamatan Cabangbungin 2023

No.	Jenis pelatihan	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta
1	Diklat kepegawaian	2021	33	25
2	Diklat kearsipan	2022	4	1
3	Diklat keuangan	2023	3	1

Sumber: Kantor Kecamatan Cabangbungin Kabupaten Bekasi Tahun 2023

Dalam indikator pembinaan yang dilihat dari variabel Pelatihan keterampilan yang menjadi masalah yaitu masih banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan seperti, diklat kepegawaian yang menargetkan agar semua pegawai ikut yang berjumlah 33 pegawai namun hanya 25 peserta yang mengikuti diklat kepegawaian tersebut, begitupula dengan diklat kearsipan dari 4 staf pegawai kearsipan hanya 1 yang mengikuti diklat kearsipan, dan diklat keuangan juga tidak memenuhi target kehadiran pegawai yang hanya 1 pegawai yang hadir dari target 3 pegawai. Hal ini menjadi masalah dan catatan bagi pimpinan agar memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak hadir dalam diklat tersebut. Oleh karena itu, dampak yang diberikankarena jarangya dilakukan pembinaan pegawai dan masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti pembinaan tersebut dan dampaknya banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan Observasi, kegiatan mengenai pembinaan pegawai di Kecamatan Cabangbungin Kabupaten Bekasi terdapat pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya. Akan tetapi didalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil masih banyak mengalami berbagai macam masalah yakni prestasi kerja pegawai yang masih rendah, kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, dan kurang menghargai waktu. Dalam rangka era otonomi daerah pada saat ini, kantor Kecamatan Cabangbungin Kabupaten Bekasi lembaga pemerintahan dituntut untuk berperan aktifdalam pelayanan bidang

kesehatan. Kesehatan merupakan sebuah investasi bagi negara, dalam artian hanya manusia yang sehat secara jasmaniamaupun rohani yang dapat melakukan pembangunan bangsa Indonesia ini.

Berdasarkan indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sakban, 2019:23) indikator pengembangan sumber daya manusia dilihat dari variabel pendidikan karena mempunyai masalah, seperti banyak para pegawai menganggap remeh pelatihan Sumber Daya Manusia. Sebagai mana diketahui bahwa pelatihan SDM dilakukan dengan tujuan agar para pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang merekalakukan. Permasalahan selanjutnya adalah tidak jelasnya informasi mengenai data pegawai dan banyak sekali pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan. Sehingga banyak sekalihasil pekerjaan-pekerjaan tidak selesai sesuai dengan jatuh tempo yang telahditentukan dan hasil yang diperoleh juga tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Sebuah organisasi harus melakukan pembinaan pegawai pada pegawai yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu maka seorang Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas perlumendapatkan pembinaan. Dan pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas tidak bisa dilakukan secara terpisah,tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas. Hal ini dapat diperjelasdengan pendapat Oleh karena itu Kecamatan Cabangbungin Kabupaten Bekasi sangat membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akantanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai sebagaimana yang dimaksud diatas maka Pegawai Negeri Sipil dan pegawai Tenaga Harian Lepas perlu dibina dengan sebaik-baiknya.Adapun tujuan pembinaan ini untuk membentuk sikap aparatur negara agar berorientasikepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuandan bertindak sebagai penggerak pembangunan.

Untuk melaksanakan dan mencapai suatu tujuan tersebut, maka diperlukan

Pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset atau unsur yang paling penting di antara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia dalam kaitan dengan hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai penggerak roda mekanisme administrasi dalam organisasi Pemerintahan. Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan, dan penggunaan pegawai sehingga menjadi Pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing, supaya dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pembinaan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik. Hal ini diperjelas dengan pendapat Poerwadarminta (2017:44), mengemukakan bahwa pembinaan adalah yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan.

Permasalahan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai erat hubungannya dengan permasalahan bagaimana kemampuan seorang pemimpin dapat memberikan pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan bagaimana seorang pimpinan dapat memberikan pengawasan kepada pegawainya. Apabila kedua permasalahan tersebut dilaksanakan dengan baik, maka pegawai dapat dan mau bekerja secara optimal, sehingga dapat mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ketidakefektifan pegawai yang dikarenakan oleh pengarahan yang masih belum dioptimalkan oleh pimpinan, dapat digambarkan seperti masih adanya pegawai yang bekerja amat santai, terlihat menganggur pada waktu jam kerja, mengobrol ditelfon untuk keperluan pribadi, membaca koran ditengah pekerjaan menumpuk, bahkan hanya mondar-mandir belaka. Oleh sebab itu, apabila permasalahan tersebut dibiarkan secara terus menerus, maka kegiatan pekerjaan akan tersendat dan penyelenggaraan pemerintahan pun juga terganggu.

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas

keorganisasian sehari-hari seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya (Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2018; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja. Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) menurut Wilson (2018:6), adalah proses untuk meningkatkan

kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pegawai akan dilakukan bagi Pegawai yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan Pegawai dilakukan bagi pegawai yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya. Pada aplikasinya pengembangan sumber daya manusia selalu mendapatkan kendala, dimana aktifitas-aktifitas yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan keadaan di lapangan. Pada awal pra penelitian berupa observasi lapangan, terlihat adanya semangat kerja yang mulai menurun, maka pekerjaan akan lebih lama diselesaikan, presentase tingkat absensi dapat besar dan kemungkinan perpindahan pegawai juga dapat besar dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai kesadaran yang tinggi akan organisasinya, maka pegawai tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi. Karena dengan keberhasilan organisasi kepentingan pribadi para pegawai juga terpelihara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Staf Kecamatan Cabangbungin. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan

hubungan antara dua variabel Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Cabangbungin, sebanyak 33 pegawai.

Kinerja pegawai selain pembinaan dan pengembangan yaitu, pemberdayaan. Memberdayakan orang berarti mendorong pegawai menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka. (Wibowo, 2014:349). Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasan menjadi realitas. Pembinaan pada pegawai yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu maka seorang Pegawai Negeri Sipil perlu mendapatkan pembinaan. Dan pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil tidak bisa dilakukan secara terpisah, tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan semangat kerja staf Kecamatan Cabangbungin?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja staf Kecamatan Cabangbungin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan semangat kerja staf kecamatan Cabangbungin
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja staf kecamatan Cabangbungin

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat melakukan penelitian ini:

1. Untuk pihak Kantor Kecamatan Cabangbungin, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintahan Kecamatan Cabangbungin dalam hal pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia terutama untuk semangat kerja pegawai harus lebih diperhatikan
2. Untuk penelitian berikutnya, penelitian ini juga dimaksudkan untuk bermanfaat bagi pihak lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Bagi peneliti sendiri diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik lapangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan dasar-dasar teori yang menjadi dasar pada perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini, yang digunakan sebagai alat ukur dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan adalah pengertian dan konsep variabel pembinaan pegawai, pengertian dan konsep variabel pengembangan sumber daya manusia, pengertian dan konsep variabel semangat kerja, serta menjelaskan tentang hipotesis penelitian, kerangka penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi beberapa hal antara lain tentang metode penelitian, lokasi dan

semipel teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel pembinaan pegawai, variabel pengembangan sumber daya manusia, variabel semangat kerja, serta metode analisis, uji validitas terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), uji determinasi (r).

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari : hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel pembinaan pegawai, deskripsi data variabel pengembangan sumber daya manusia, deskripsi data variabel semangat kerja, dan deskripsi hasil uji statistikserta pembahasan untuk mengetahui pengaruh pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja staf Kecamatan Cabangbungin.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran yang disampaikan kepada pihak Kantor Kecamatan Cabangbungin sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan loyalitas pegawai.