

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Junaidi (2021:412) sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi yang mampu menggerakkan seluruh kegiatan dan seluruh komponen yang berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Dimasa era global yang semakin tinggi tingkat persaingan yang terjadi antar pegawai yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia diharapkan dapat mencapai tujuan, maka SDM di dalam organisasi harus ditangani oleh manajemen SDM yang tepat. Penanganan yang tepat pada sumber daya manusia menghasilkan potensi tinggi dan berkualitas, sehingga organisasi harus mempunyai berbagai cara agar dapat menggali dan memanfaatkan potensi SDM (Dwiyanti et al. 2019:125). Potensi SDM yang baik mampu menyelesaikan tuntutan tugas serta dituntut bekerja secara maksimal dengan segala kemampuan dan prestasi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Pencapaian tujuan organisasi atau instansi perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Menurut Bintaro and Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa SDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana hubungan dan peranan kinerja pegawai pada setiap individu yang dapat di manfaatkan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal dan organisasi dapat berjalan sesuai dengan fungsi untuk mencapai tujuan. Kemampuan instansi dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang akan berpengaruh dalam aktivitas organisasi.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam aktivitas suatu organisasi atau instansi. Kesuksesan dan kegagalan di dalam organisasi tergantung pada kemampuan dan kualitas pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja pegawai adalah hasil pencapaian kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya berdasarkan

pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai itu sendiri dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sebaik – baiknya, agar mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Kinerja pegawai memberikan hasil kerja yang maksimal akan berpengaruh untuk tujuan organisasi. Jika kinerja pegawai mempunyai kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan mudah untuk mencapai tujuan dan sebaliknya jika kemampuan kerja pegawai rendah maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang akan menyebabkan terjadinya penurunan serta dapat merugikan organisasi. Organisasi terbagi menjadi dua sektor yaitu sektor privat dan sektor publik. Pada sektor privat yaitu organisasi yang menyediakan barang dan jasa kepada konsumen dari kemampuan membayar barang dan jasa sesuai dengan hukum pasar sedangkan organisasi sektor publik yaitu organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa adanya perbedaan status dan kedudukannya. Pada umumnya organisasi di bidang sektor publik berorientasi pada kepentingan publik dan tidak berorientasi pada laba untuk tujuan akhir.

Salah satu kegiatan di dalam organisasi tersebut melakukan pelayanan. Pelayanan yang diberikan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan lingkup tugasnya. Melaksanakan pelayanan yang diberikan perlu mendapatkan perhatian yang besar baik penggunaan layanan maupun penyedia layanan. Pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi harus berkualitas untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Pelayanan yang dilaksanakan oleh DBMSDA Kota Bekasi memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai penyedia pelayanan publik maka dituntut meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain bahwa instansi dapat memaksimalkan kemampuan SDM yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pada dasarnya tingkat kesuksesan pegawai dapat menghasilkan hal yang positif untuk mengujudkan tercapainya hasil kerja yang diharapkan oleh instansi. Dengan adanya disiplin kerja dan kompetensi yang sesuai kemampuan serta

keterampilan yang dimiliki, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Kualitas dan kuantitas pegawai menentukan keberhasilan, kesuksesan dan perkembangan terlaksananya organisasi tersebut. Menurut (Mangkunegara 2017:67) kinerja pegawai adalah hasil pencapaian kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja pegawai merupakan seorang pegawai yang berperilaku dan berfungsi sesuai dengan tugas yang dibebankan dengan memberikan hasil pencapaian kerja pegawai secara kualitas, kuantitas dan periode waktu yang digunakan selama melaksanakan tugasnya. Hasil pencapaian kinerja pegawai di nilai dengan mengukur periode waktu yang ditentukan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Fahmi 2017:188). Dengan kata lain, kinerja pegawai mempunyai kualitas, kuantitas, keterampilan dan mempunyai potensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi berjalan dengan tepat merupakan organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan SDM, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk membawa perubahan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis et al. (2018:12) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian seorang pegawai dalam bekerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah diberikan kepadanya untuk menyelesaikan tanggung jawab atas tugasnya, berdasarkan pengukuran dari instansi dimana pegawai dapat berkerja. Penelitian terdahulu yang diperkuat oleh Jufrizen and Intan (2021:428) bahwa pengukuran dari hasil kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas dapat menentukan perkembangan instansi dengan melaksanakan TUPOKSI atau “Tugas Pokok dan Fungsi” yang diberikan kepadanya. Penelitian terdahulu juga diperkuat oleh Alwafi (2018:10) menyatakan bahwa kinerja pegawai yang berkualitas tinggi merupakan kesediaan seseorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan keterampilan kerja yang baik dan tanggung jawab dengan hasil kerja yang

diharapkan, oleh karena itu, dalam mencapai organisasi yang baik dan menciptakan kinerja yang berkualitas maka instansi harus meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan menaati dan mematuhi semua aturan dengan tekun, teratur, secara terus menerus dan bekerja sesuai prosedur yang berlaku serta tidak melanggar peraturan yang ada. Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati segala peraturan dan ketentuan yang ditetapkan baginya. Disiplin kerja dalam organisasi atau instansi bertujuan agar seluruh pegawai dapat membentuk pengetahuan dan memperbaiki sikap, sehingga perilaku pegawai akan berusaha bekerja secara kooperatif dengan meningkatkan prestasi kerja (kinerja pegawai). Penegakan disiplin kerja yang diterapkan oleh instansi harus dikelola dengan baik, pegawai yang bersedia mematuhi dan menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan, hal ini dilakukan agar pekerjaan semakin efektif dan efisien. Penerapan disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan. Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi perkembangan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. apabila disiplin kerja tidak ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah disusun atau ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai. Menurut Hardianti (2019:38) menyatakan bahwa disiplin kerja yang belum optimal dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Astria (2018:7) Disiplin yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dari penyelesaian tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dan memberikan hasil yang lebih baik dari waktu ke waktu (Kartono 2015:146)

Disiplin kerja sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur agar senantiasa menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai dalam bekerja, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Instansi atau organisasi untuk menjaga

kedisiplinan pegawai dengan memberikan sanksi atas pelanggaran dari aturan – aturan kerja, dengan adanya teguran tersebut membuat pegawai memperbaiki kesalahan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Sondong (2019:278) Disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam menghargai, menghormati, patuh dan menaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, jika apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja dilaksanakan di sebuah organisasi atau instansi dengan sebaik mungkin, jika pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka tugas – tugas yang diberikan kepada pegawai akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan penuh dengan rasa tanggung jawab. Disiplin yang baik diperoleh suasana kerja yang menyenangkan akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja pegawai. Maka dari itu, setiap organisasi atau instansi diharapkan mempunyai ketentuan dan aturan yang harus ditaati sesuai standar aturan yang telah ditetapkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran untuk memperoleh hasil yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Pelaksanaan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh instansi di dalam peraturan No.53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin kerja pegawai yang telah diatur dengan jelas, yaitu berisi mengenai mentaati, mematuhi dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan dan perundang undangan, apabila melanggar atau tidak menaati dijatuhkan hukuman disiplin. Disiplin kerja harus dimiliki oleh pegawai yang menyangkut pelayanan publik, sebagai penyedia layanan publik dituntut meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan TUPOKSI atau “Tugas Pokok dan Fungsi” yang telah diterapkan dalam rencana strategis dan rencana kerja suatu organisasi. Demi terlaksananya disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu instansi pemerintah, perlu juga diterapkan hukuman yang berlaku agar pegawai menaati dan tidak melanggar peraturan – peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut. Maka disiplin merupakan sebuah peraturan yang dibuat untuk mencegah masalah yang akan timbul atau datang pada kinerja pegawai. Proses penilaian kinerja pegawai tidak hanya pada disiplin kerja perlu adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Faktor lainnya yang menjadi pertimbangan pada penilaian kinerja pegawai yaitu kompetensi. Menurut Ataunur and Ariyanto (2016:135) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien berdasarkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap kerja yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Menurut Sudarmanto (2020:46) kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria dan kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Pada dasarnya, setiap pegawai mempunyai karakter berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk mampu melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu komponen sumber daya manusia berperan dalam mencapai kemajuan yaitu pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi di sebuah organisasi. Menurut Ghaza and Anita (2017:17) menyatakan bahwa kompetensi untuk kemajuan dan peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi. Kompetensi di dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kualitas pekerjaan melalui memperdayakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi yang tinggi akan mudah untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Namun rendahnya kualitas kinerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab, disebabkan oleh kompetensi pegawai yang rendah, tingkat pendidikan yang tidak memadai dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Kompetensi pegawai sebagai keterampilan dan pengetahuan di dalam devisi atau bidang tertentu, sehingga pegawai unggul dalam bidang tersebut. Kompetensi pegawai dapat memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan memberikan hasil yang maksimal. Menurut Masinde et al. (2019:122) kompetensi sebagai kemampuan untuk melakukan tugas atau peran di dalam organisasi yang diukur sehingga dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan. Adanya kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di dalam organisasi, namun tanpa adanya kompetensi maka individu akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas

dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan standar persyaratan. Maka dari itu instansi atau organisasi akan mencapai keberhasilan pada peningkatan kinerja pegawai yang mempunyai kompetensi.

Berdasarkan teori yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2014:177) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi yang semakin tinggi dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Wairooy (2017:7) adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga diperkuat oleh Rande (2016:105) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa kompetensi dimiliki oleh pegawai dalam bidang devisi atau pekerjaan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga peningkatan kinerja pegawai mampu memberikan hasil yang maksimal dalam kualitas kinerja pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, oleh karena itu instansi dapat melihat kemampuan dan penyelesaian masalah di dalam organisasi untuk keberhasilan kinerja pegawai dalam menjalankan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini, dijadikan tempat penelitian pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi, beralamat di Jalan Lapangan Bekasi Tengah No.2. Margahayu, Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat. Dinas Bina Marga Sumber Daya Air mempunyai tupoksi (tugas dan fungsi) mengenai kebijakan teknis dan pelaksanaan fungsi urusan pemerintah meliputi Bidang Sumber Daya air, Bidang Bina Marga, Bidang Perencanaan dan Pengendalian serta Pengembangan Penerangan Jalan Umum dan Taman. Instansi DBMSDA Kota Bekasi mempunyai tugas pokok dan fungsi yang melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Dinas BMSDA Kota Bekasi mempunyai prestasi kerja untuk itu pihak instansi harus mempunyai kinerja yang berkualitas dan kuantitas dengan cara melakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai DBMSDA dapat mendorong

pegawai agar mempunyai kinerja kualitas dan kuantitas serta memberikan hasil kerja yang optimal. Hasil kerja pegawai sangat terkait dengan tujuan dan berkontribusi dalam pencapaian organisasi (Wibowo 2012:2). Maka DMSDA Kota Bekasi mempunyai prestasi kerja pegawai, dimana pegawai mempunyai daftar penilaian kinerja pegawai yang nantinya akan dinilai oleh atasan langsung maupun tim penilaian dari instansi DBMSDA Kota Bekasi. Proses penilaian kinerja pegawai pada DBMSDA Kota Bekasi menggunakan penilaian berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PK (Perilaku Kerja) yang telah ditetapkan sesuai PP No. 26 Tahun 2011. SKP di buat setiap awal tahun pada bulan januari atau di buat setiap awal bulannya. SKP tahunan berisi rencana kerja pegawai untuk satu tahun mendatang dan SKP bulanan berisi rencana pegawai selama satu bulan agar pegawai mengetahui apa saja yang harus mereka kerjakan sesuai dengan tugas dan fungsi masing – masing pegawai. Berikut ini data tahunan penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) sebagai berikut.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai DBMSDA Kota Bekasi 2020 – 2021

2020							
Jumlah Pegawai	Unsur yang dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
162	a. Sasaran Kerja Pegawai	-	154	8	-	-	
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	2	158	2	-	-
		2. Integritas	3	147	11	-	-
		3. Komitmen	2	159	1	-	-
		4. Disiplin	1	105	24	-	32
		5. Kerjasama	2	142	18	-	-
		6. Kepemimpinan	2	36	-	-	124

2021							
Jumlah Pegawai	Unsur yang dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
157	a. Sasaran Kerja Pegawai	1	150	-	-	6	
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	-	9	148	-	-
		2. Integritas	-	82	-	3	72
		3. Komitmen	-	11	146	-	-
		4. Disiplin	34	-	42	-	81
		5. Kerjasama	-	9	148	-	-
		6. Kepemimpinan	-	39	-	20	98

Sumber data: Dinas DBMSDA 2020 - 2021

Pada tabel 1.1 di atas, terdapat nilai SKP yang digunakan untuk penilaian kinerja pegawai pada DBMSDA Kota Bekasi selama periode 2020 dan 2021 pegawai mempunyai penilaian SKP yang berkategori sangat baik, baik, cukup dan bahkan sangat kurang. Dimana pada tahun 2020 pegawai mempunyai penilaian SKP yang paling banyak pada katagori baik dan sangat kurang sedangkan pada tahun 2021 pegawai mengalami penurunan penilaian prestasi kerja, dimana pegawai mempunyai penilaian SKP yang terbanyak pada katagori cukup, kurang dan sangat kurang. Kinerja pegawai yang mempunyai penilaian pada SKP dengan katagori cukup, kurang dan sangat kurang dapat mempengaruhi instansi. Berdasarkan data tersebut, pegawai DBMSDA Kota Bekasi mempunyai penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan, kesalahan – kesalahan pegawai disebabkan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ketidaksamaan antara hasil kerja dengan rencana kerja dikarenakan rencana kerja yang sering berganti – ganti tergantung perintah dari atas, pemberkasan arsip yang sering hilang, pegawai DBMSDA sering terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi antar sesama pegawai baik itu atasan maupun sejawat, masih ada pegawai yang tidak terlalu royal dan berkomitmen dalam melakukan pekerjaan tidak mau menerima resiko dari pekerjaan tersebut. Permasalahan – permasalahan pegawai tersebut masuk pada hasil nilai SKP dalam penilaian kinerja pegawai DBMSDA Kota Bekasi menunjukkan kesalahan pegawai serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan. Pegawai DBMSDA Kota Bekasi wajib membuat SKP tahunan berisi rencana kerja pegawai satu tahun mendatang. Pembuatan SKP ada beberapa pegawai pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air yang tidak terampil dalam penyusunan SKP disebabkan oleh faktor usia, maka masih ada pegawai yang belum memahami sepenuhnya untuk memasukan program di SKP sehingga perlu adanya revisi dalam pembuatan SKP. Hal ini, menunjukkan penilaian SKP dalam kinerja pegawai yang menurun atau belum maksimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan dilakukan penilaian kinerja pegawai tersebut dapat melihat tingkat kedisiplinan pegawai. Kurangnya kedisiplinan berdampak pada kinerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Melihat tingkat kedisiplinan pegawai DBMSDA Kota Bekasi dalam kehadiran pegawai. Berikut hasil rekapitulasi absensi (tingkat kehadiran) pegawai DBMSDA Kota Bekasi sebagai berikut:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Data Kehadiran Pegawai DBMSDA Kota Bekasi

Bulan	Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir			Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir			Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir		
	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
	Sakit	Cuti	Tanpa keterangan	Sakit	Cuti	Tanpa keterangan	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari	8	12	7	10	2	17	9	14	7
Februari	39	5	8	7	9	9	1	12	15
Maret	12	6	7	14	8	11	6	16	9
April	4	1	6	9	10	6	3	4	20
Mei	6	3	3	6	4	8	8	9	8
Juni	6	10	7	14	5	12	4	5	21
Juli	6	8	16	8	5	24	10	13	9
Agustus	6	5	5	1	3	5	7	7	25
September	8	5	12	10	3	9	6	5	2
Oktober	4	6	10	2	1	3	4	7	11
November	7	6	6	2	1	3	5	4	3
Desember	4	6	5	10	1	12	2	9	8

Bulan	Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir			Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir			Jumlah Pegawai yang Tidak Hadir		
	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
	Sakit	Cuti	Tanpa keterangan	Sakit	Cuti	Tanpa keterangan	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
Jumlah	110	73	92	93	52	119	65	105	138

Sumber Data: Dinas BMSDA Kota Bekasi 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat di lihat bahwa ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai pada DBMSDA selama periode 2021 – 2023 terus meningkat. Pada tahun 2021 tingkat kehadiran pegawai sebanyak 92 pegawai, pada tahun 2022 tingkat kehadiran pegawai menjadi 119 pegawai dan pada tahun 2023 tingkat kehadiran pegawai sebesar 138 pegawai. Data tersebut jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan setiap tahunnya semakin meningkat dan ketidakhadiran pegawai dapat mengurangi jumlah jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Pegawai menunjukkan tidak kedisiplinan akan kehadiran terutama pada keterangan kehadiran dalam bekerja. Hal ini menunjukan bahwa pegawai yang tanpa keterangan tiap tahunnya, dimana pegawai menunjukan indisipliner. Indisipliner disebabkan adanya pegawai yang datang terlambat, pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan lebih dari dua hari, pelanggaran ketentuan jam kerja, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga terjadi penumpukan tugas di sebab tidak dapat mencapai target kerja dan tepat waktu, pegawai yang menggunakan jam kerja kosong untuk berbicara yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan masih ada pegawai yang tidak paham dan taat terhadap peraturan organisasi. Indisipliner yang di berikan pegawai menunjukan rendahnya kualitas kinerja mengenai kedisiplinan kerja. Tindakan indisipliner masih sering terjadi pada pegawai DBMSDA Kota Bekasi, dimana pegawai tidak memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan perlu ada teguran dari atasan untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kedisiplinan pegawai pada tingkat ketidakhadiran pegawai DBMSDA Kota Bekasi diakibatkan kinerja pegawai DBMSDA yang rendah. Menurut Mangkunegara

(2013:118) menyatakan bahwa pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaannya cenderung tingkat kehadiran (absensi) tinggi. Ketidakhadiran pegawai yang tinggi dengan berbagai alasan seperti tingkat stress yang terlalu tinggi disebabkan tingkat kesulitan dalam bekerja, kondisi kerja yang tidak memuaskan, karyawan yang kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan beban kerja yang berat. Oleh karena itu, menggambarkan tingkat kinerja yang menurun atau kurang maksimal dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Maka perlunya kompetensi atau kemampuan pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kompetensi sebuah kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan dalam pekerjaan. Menurut Alminanda and Marfuah (2018:177) faktor dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diterima dengan dukungan latar belakang seperti tingkat pendidikan. Berikut tabel di bawah tingkat pendidikan pegawai DBMSDA Air Kota Bekasi sebagai berikut.

Tabel 1.3

**Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas (BMSDA) Bina Marga dan Sumber Daya
Air Kota Bekasi**

No	Bidang Jabatan/ Jabatan Fungsional	SD	SMP	SMA/SMK	D3	S1	S2	S3
1	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	-	1
2	Sekretariat	3	1	20	3	34	3	-
3	Bidang Bina Marga	4	-	17	5	32	3	-
4	Bidang Sumber Daya Air	1	1	7	1	23	-	-
5	Bidang Perencanaan dan Pengendalian	-	2	52	4	64	8	-
6	Bidang Sarana Pengembangan Penerangan Jalan Umum dan taman	8	11	24		7	3	
	Jumlah	16	15	120	13	160	17	1
	Keseluruhan	342						

Sumber Data : Dinas BMSDA 2022

Gambar tabel 1.3 tersebut, terlihat bahwa latar belakang pendidikan DBMSDA Kota Bekasi mempunyai tingkat pendidikan terbanyak pada Stara I yaitu sebanyak

160 pegawai, tingkat SMA/SMK sebesar 120 pegawai, tingkat SD sebesar 16 pegawai, tingkat SMP sebesar 15 pegawai, tingkat pendidikan Diploma III sebesar 13 pegawai, tingkat pendidikan Magister (S2) sebesar 17 pegawai dan pendidikan S3 sebesar 1 pegawai. Hal ini disimpulkan bahwa pegawai DBMSDA Kota Bekasi ada yang mempunyai latar pendidikan SMA, SMP bahkan latar pendidikan SD, masih tergolong rendah. Mengingat pekerjaan DBMSDA Kota Bekasi memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dan bekerja langsung di lapangan, maka seharusnya memiliki latar belakang pendidikan minimal Stara satu (S1).

Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya akan mempengaruhi kemampuan yang rendah dan berdampak buruk terhadap organisasi atau instansi. Terlihat dari kondisi sehari – hari pegawai di dalam kantor, seperti rendahnya kemampuan pegawai untuk memberikan tugas petunjuk, pemberian analisis pekerjaan setiap pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan sendiri. Pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing – masing, namun masih ada beberapa pegawai yang terlihat sangat sibuk dalam menyelesaikan pekerjaan dan ada beberapa pegawai yang masih senang berbicara di jam kerja kosong atau tidak mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini di sebabkan masih ada beberapa pegawai yang masih bingung dalam melaksanakan pekerjaan yang harus kerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, bagian di lapangan seperti bagian bidang penerangan jalan umum dan taman, bidang pengembangan PJU dan taman, bidang UPTD Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air mempunyai latar belakang pendidikan tamatan sarjana ekonomi, sarjana ilmu pemerintah, sarjana teknik atau sarjana non teknik dan tidak tamat sarjana. Namun kenyataan di lapangan masih ada pegawai yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan tupoksi yang diberikan. Padahal pada posisi tersebut yang membutuhkan keahlian khusus seperti bagian administrasi untuk bagian bidang sekretariat, bidang bina marga dan bidang sumber daya air dan bidang pelaksanaan malah di isi oleh pegawai dengan pegawai yang bertolak belakang dengan spesifikasi tugas yang dikerjakan. Hal tersebut, akan menjadi permasalahan

dalam kinerja pegawai yang disebabkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang di berikan nya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi belum maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengukuran kinerja pegawai terlihat pada hasil kerja yang masih belum memberikan hasil kerja yang baik dan berkualitas, kurangnya kreatifitas dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya kedisiplinan pegawai dengan penggunaan waktu yang digunakan, pegawai yang tidak hadir atau tanpa keterangan lebih dari dua hari kerja dengan, tingkat kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya yang menyebabkan tugas pekerjaan perlu adanya revisi, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Hal tersebut, mempengaruhi disiplin kerja dan kompetensi pegawai dalam kinerja pegawai. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan sebagai berikut:

- A. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi?
- B. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah ada beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

- A. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi.

- B. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi.

Penelitian yang telah dilakukan memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

1. Menjadikan sarana pengembangan terhadap pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia yang selama ini diperoleh dibangku perkuliahan untuk kemudian diterapkan pada dunia kerja
2. Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan mengenai disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.
3. Mengembangkan teori – teori yang ada dalam dunia akademik yang berhubungan mengenai penilaian prestasi kerja.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademik

Harapan penelitian dapat memberikan manfaat dan menambahkan pengetahuan yang mengenai disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DBMSDA.

2. Bagi Penelitian

Harapan penelitian ini memberikan dan meningkatkan wawasan sebagai bahan referensi mengenai disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Harapan penelitian ini menjadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi yang berkaitan mengenai sumber daya manusia khususnya masalah disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai yang berguna untuk mengambil keputusan.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penelitian harus dibatasi untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas.

- A. Variable yang digunakan dalam penelitian terdiri dari disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan kinerja pegawai (Y)
- B. Objek penelitian yaitu Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi
- C. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis melakukan secara sistematis pelaporan dalam penelitian secara garis besar, jelas dan terperinci, maka bagian dari upaya penelitian untuk membuat proses penulisan lebih mudah dipahami. Berikut ini adalah sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

bab ini membahas mengenai tentang latar belakang masalah penelitian, indefikasi rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian atau pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bab ini penulis mendeskripsikan landasan teori – teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian. Teori – teori yang dibahas yaitu pengertian disiplin kerja, pengertian kompetensi, pengertian kinerja pegawai, faktor – faktor dan indikator variabel, berpengaruh hubungan antar variabel, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Metode ini mengenai desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data, teknik pengumpulan data, definisi konseptual dan operasionalisasi variabel, metode analisis data

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi informasi data dari hasil penelitian terdiri dari; hasil penelitian, deskripsi hasil data variabel disiplin kerja, deskripsi data variabel kompetensi dan deskripsi data kinerja pegawai serta deskripsi hasil analisis statistik dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan – kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran – saran yang diharapkan dan bisa diterima dan bermanfaat dapat diterima pihak – pihak yang berkaitan.