

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini instansi pemerintah mengupayakan untuk membangun tim kerja yang efektif dalam aksi peningkatan pelayanan publik. Pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang merupakan pelayanan dasar dalam pemerintah dan menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam membangun tim kerja yang efektif dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi pelaku penting dalam penentu keberhasilan tujuan organisasi dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki pemerintah. Menurut Susan dalam jurnal penelitiannya (2019, hlm. 954) menyatakan bahwa:

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

SDM pada suatu instansi atau perusahaan ini terbagi menjadi dua, yaitu secara mikro dan makro. Secara mikro SDM adalah seorang individu yang menjadi bagian dari anggota dari sebuah perusahaan atau instansi yang bekerja dan biasa disebut pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan sebagainya. Adapun secara makro merupakan penduduk suatu negara yang sudah memenuhi kualifikasi usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean government*) untuk mencapai pelayanan masyarakat yang berkualitas diperlukan rangkaian pendidikan yang mampu mendidik kelompok profesi bagi para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Kelompok profesi pegawai pemerintah atau dikenal dengan istilah Aparatur

Sipil Negara (ASN) tentunya membutuhkan suatu pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar yang terfasilitasi khusus oleh pemerintah, yakni Jabatan Fungsional Widyaiswara.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2021 bahwa “Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga penyelenggara pelatihan pada Instansi Pemerintah”. Adapun tugas Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN yang terdiri atas: 1) perencanaan pelatihan, 2) pelaksanaan pelatihan, 3) evaluasi pelaksanaan pelatihan, 4) pengembangan model pembelajaran, 5) evaluasi pengembangan pelatihan, 6) perencanaan penjaminan mutu pelatihan, 7) pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan, dan 8) evaluasi penjaminan mutu pelatihan.

Untuk mewujudkan kompetensi ASN perlu didukung adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para pegawai. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki disiplin kerja yang baik bagi instansi pemerintahannya, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Menurut Muchdarsyah Sinungan (dalam Sari, N. dkk, 2017, hlm. 56) menjelaskan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan ataupun tingkah laku perorangan, kelompok ataupun masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintahan atau etik, norma, serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat guna tujuan tertentu”.

Perilaku disiplin dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya mutu kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik merupakan pegawai yang taat mematuhi aturan yang berlaku di organisasinya dan dapat memberikan hasil yang baik dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun Pranasari & Khotimah (2021, hlm. 23) menjelaskan bahwa:

“Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu dianjurkan untuk mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut”.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diorganisasi (M. Asyraf & Arioen, 2022, hlm. 132). Tetapi pada realitanya, pada saat ini masih ada beberapa pegawai yang kurang mempunyai disiplin kerja yang cukup. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pelanggaran aturan seperti, terdapatnya kemangkiran serta adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.

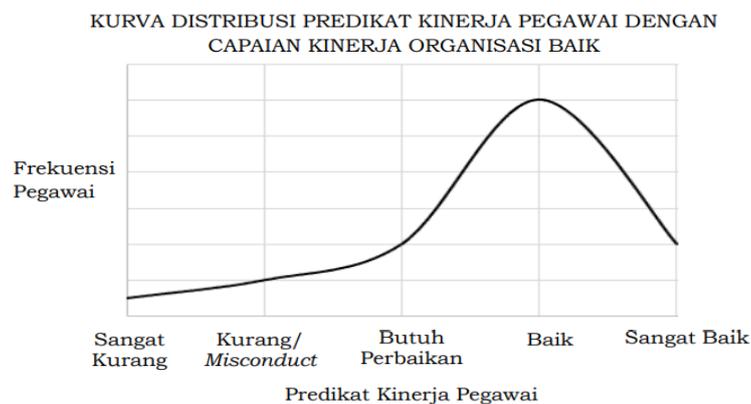
Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PNS sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawai melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar. Peraturan tersebut berlaku untuk seluruh PNS, termasuk pegawai pada lembaga Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Mesin dan Teknik Industri (BBPPMPV BMTI) yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang pendiriannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 26 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan kajian empirik dilapangan diperoleh data dari bidang Kepegawaian BBPPMPV BMTI terkait Jenjang Fungsional Widyaiswara bahwa terdapat temuan-temuan yang mengidentifikasi disiplin kerja, antara lain: masih banyak pegawai yang datang terlambat, pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai, serta kurangnya pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan. Pemahaman yang kurang terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat widyaiswara kerap mengulangi kesalahan yang akan berdampak pada penurunan kualitas dalam penilaian kinerja.

Gambar 1.1

### Kurva Distribusi Predikat Capaian Kinerja Organisasi “Baik”



*Sumber: Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*

Berdasarkan predikat capaian kinerja organisasi, dapat ditentukan pola distribusi kinerja Pegawai yang akan digunakan sebagai pertimbangan Pejabat Penilai Kinerja dalam menentukan predikat kinerja pada Jabatan Fungsional Widyaiswara. Adapun pola capaian kinerja organisasi terbagi menjadi 5, antara lain: 1) istimewa, 2) baik, 3) butuh perbaikan, 4) kurang, dan 5) sangat kurang. Setelah melakukan wawancara secara tidak terstruktur dengan Bapak Ipan selaku Kepala Bidang bagian Kepegawaian BBPPMPV BMTI terkait pencapaian kinerja widyaiswara pada lembaga mencapai pada posisi predikat “Baik”.

Apabila capaian kinerja unit organisasi ”Baik”, maka idealnya sebagian besar widyaiswara predikat kinerjanya “Baik” dengan tidak menutup kemungkinan terdapat widyaiswara yang predikat kinerjanya “Sangat Baik”, “Butuh Perbaikan”,

“Kurang/Misconduct”, dan/atau “Sangat Kurang”. Penilaian tersebut diukur oleh beberapa faktor perilaku yang dapat mempengaruhi terhadap penilaian kinerja widyaiswara, antara lain: 1) orientasi pelayanan, 2) integritas, 3) komitmen, 4) disiplin, dan 5) kerjasama.

Tabel 1.1

## Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kerja Widyaiswara Tahun 2022

No.	Jenis Pelanggaran	Frekuensi Pelanggaran Tahun 2022
1.	Terlambat masuk kerja	22 kali
2.	Pulang sebelum jam kerja selesai	13 kali
3.	Tidak menuruti aturan lembaga (presensi pegawai dan mengganti keterlambatan)	33 kali

*Sumber: Sub Bagian Kepegawaian BBPPMPV BMTI, Tahun 2022*

Berdasarkan data daftar nominatif penilaian prestasi kerja widyaiswara pada tahun 2022, dimana skor rata-rata “Baik” dengan mencapai angka 86 dari unsur penilaian. Adapun selanjutnya, data ini digunakan oleh peneliti sebagai acuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan di tahun 2022 dan pengaruhnya dalam meningkatkan aspek penilaian kinerja pada Jenjang Fungsional Widyaiswara.

Tabel 1.2

## Personal Track Record pada Tahun 2022

No.	Aspek Perilaku	Nilai
1.	Orientasi pelayanan	86,49
2.	Integritas	86,88
3.	Komitmen	86,61
4.	Disiplin	86,68
5.	Kerjasama	86,64

*Sumber: Sub Bagian Kepegawaian BBPPMPV BMTI, Tahun 2022*

Dari data tabel di atas, bisa terlihat bahwa pada Tahun 2022 terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh Jabatan Fungsional Widyaiswara di BBPPMPV BMTI. Pelanggaran-pelanggaran ini akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja yang mengakibatkan penurunan terhadap poin kedisiplinan dan berdampak pada pengurangan penghasilan bruto. Untuk mengatasi bentuk pelanggaran disiplin kerja yang terjadi pada Jabatan Fungsional Widyaiswara di BBPPMPV BMTI, pimpinan memberikan sanksi hukuman setiap pelanggaran yang terjadi. Semua pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi hukuman yang setimpal atau sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya. Tetapi dalam hal ini, beberapa widyaiswara tetap saja melakukan kesalahan atau pelanggaran disiplin kerja yang telah disepakati sebelum pegawai diterima bekerja.

Dari dua fenomena yang telah dijelaskan mengenai masalah kedisiplinan tetapi kinerja cenderung tinggi, menunjukkan bahwa penilaian kinerja pada widyaiswara tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan. Hal tersebut bertolak belakang dengan pendapat Husain (2019, hlm. 4) dalam jurnal penelitiannya, yakni apabila semakin besar disiplin kerja, maka akan semakin besar pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai akan bersedia dengan ikhlas bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi serta bermacam sasarannya.

Adapun beberapa penelitian yang telah melakukan kajian sebelumnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, R & Suriani, 2014), (Simamora, dkk., 2020), (serta (Widyaningtyas, A. & Suharti, L., 2022) yang mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya sehingga peneliti dapat simpulkan bahwa apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi dan penilaian yang efektif maka akan menciptakan prestasi dalam bekerja.

Dari uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian dengan dengan judul: **“Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Disiplin Kerja Widyaiswara di BBPPMPV BMTI”**.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Melihat dari pemaparan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti membatasi permasalahan pada ruang lingkup penilaian kinerja terhadap tingkat disiplin kerja pada widyaiswara di BBPPMPV BMTI.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diangkat dalam pertanyaan penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana gambaran penilaian kinerja pada Widyaiswara di BBPPMPV BMTI?
- b. Bagaimana gambaran disiplin kerja pada Widyaiswara di BBPPMPV BMTI?
- c. Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pada Widyaiswara di BBPPMPV BMTI?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum Peneliti mengadakan penelitian ini dengan maksud untuk memperoleh data atau informasi guna memecahkan persoalan pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja widyaiswara.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui penilaian kinerja pada Widyaiswara di BBPPMPV BMTI
- b. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja pada Widyaiswara di BBPPMPV BMTI.
- c. Untuk mengetahui besaran pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pada Widyaiswara di BBPPMPV BMTI.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Segi Teoritis**

Manfaat teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber

Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin pegawai yang ditimbulkan oleh pengaruh penilaian kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Segi Praktis**

Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi instansi dalam melaksanakan penilaian kinerja widyaiswara sebagai langkah untuk meningkatkan disiplin kerja agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

#### a. BAB I Pendahuluan

Dalam BAB I atau BAB Pendahuluan ini dijelaskan secara garis besar mengenai hal-hal yang akan dibahas dalam penelitian ini, meliputi latar belakang masalah, batasan penelitian dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta struktur organisasi skripsi.

#### b. BAB II Kajian Pustaka

Dalam BAB II atau BAB Kajian Pustaka ini dijelaskan hal-hal yang berkaitan dengan tinjauan pustaka penelitian yaitu penilaian kinerja dan disiplin kerja pegawai, penelitian terdahulu, serta kerangka pikir penelitian.

#### c. BAB III Metodologi Penelitian

Dalam BAB III ini dijelaskan hal-hal mengenai metodologi penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif serta teknik analisis berupa deskripsi dan inferensial. Selain itu, diuraikan juga definisi konseptual dan operasional, partisipan, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, prosedur penelitian.

#### d. BAB IV Temuan dan Pembahasan

Penulisan ini menjelaskan analisa atas pengolahan data kemudian menjelaskan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan.

#### e. BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

Menguraikan kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran yang merupakan pernyataan singkat penjabaran dari hasil penelitian dan pembahasan untuk membuktikan kebenaran hipotesis atau pertanyaan.

