

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dalam melakukan aktivitasnya tentu memiliki tujuan yang akan dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi harus pandai dalam memilih strategi yang tepat, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh atasan. Atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Mereka memandang kerja merupakan sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut dilihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, seperti peralatan yang canggih, metode kerja yang bagus ataupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi,

karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja.

Menurut Indraputra dan Sutisna (2013) pengukuran kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan dan manfaat dari kinerja dapat digunakan sebagai motivasi terhadap karyawan untuk dalam mencapai visi, misi, dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil yang diinginkan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kriteria keberhasilan berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya sebuah tujuan atau target, kinerja seorang pegawai atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Sehingga dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai supaya mendapatkan hasil yang baik bagi organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Sasaran kinerja pegawai Sekretariat Daerah Karanganyar telah dirumuskan setiap awal tahun dan harus tercapai sampai akhir tahun. Kesepakatan kerja termuat dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang merupakan rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta telah disepakati oleh pegawai dan atasannya. Tercapainya SKP dapat digunakan untuk naik pangkat yang dapat dilihat dari etos kerja, perilaku sehari-hari dan lainnya.

Dharta (2010) menyatakan pendapatnya bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Program pendidikan dan latihan bagi pegawai negeri sipil di Indonesia diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Kota/Kabupaten yang telah didesentralisasi sehingga pelaksanaannya diselenggarakan oleh Pemerintah Kota dan Kabupaten.

Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan peningkatan bidang keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Untuk menghasilkan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan tepat sasaran maka harus diperhatikan bagaimana proses dari pelaksanaan program tersebut. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

harus direncanakan dengan baik dan menggunakan pendekatan yang sistematis sehingga dapat mencapai strategi yang mengarah pada keberhasilan. Hasil akhir dari proses pendidikan dan pelatihan adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan, hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai.

Pada kenyataannya pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Karanganyar belum dapat dilaksanakan secara optimal oleh pemerintah. Sebagian aparatur pemerintah daerah belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan baik diklat struktural atau penjurangan maupun diklat teknis atau fungsional. Selain itu dari studi awal (wawancara) yang dilakukan terhadap beberapa pegawai di Sekretariat Daerah Karanganyar masih terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pegawai. Salah satu kelemahan tersebut adalah penetapan atau rekrutmen pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya didasarkan pada pertimbangan obyektif, sehingga ada pegawai yang ditunjuk kurang memenuhi syarat yang dilihat dari segi jabatan, pangkat atau golongan, prestasi kerja dan senioritas. Kelemahan lain yang dapat dilihat adalah pegawai yang telah selesai mengikuti program pendidikan dan pelatihan tertentu sering kali tidak menindaklanjuti dengan menempatkan pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Disiplin kerja menurut Astutik (2016) merupakan adanya kesadaran dan kesiapan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan

dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Sedangkan disiplin kerja menurut Rumondor, Tumbel dan Sepang (2016) merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai untuk memenuhi tuntutan dengan berbagai ketentuan. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai akan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja merupakan faktor yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Disiplin kerja sering menjadi kendala dalam organisasi yaitu pegawai datang lewat dari waktu yang ditetapkan, pegawai pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan dan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Setiap organisasi diharapkan lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam hal disiplin kerja. Adanya disiplin kerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan disiplin kerja sebuah organisasi dapat melaksanakan program kerjanya dan mencapai tujuan secara optimal.

Sekretariat Daerah Karanganyar sebagai organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sejauh ini terlihat belum optimal.

Pegawai Sekretariat Daerah masih ada yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu ada beberapa pegawai yang datang terlambat, kurang disiplin, mengobrol pada saat jam kerja, dan pergi keluar kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Karanganyar.

Kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi karena pemimpin yang berhasil akan dapat mengantisipasi perubahan untuk memotivasi bawahannya untuk mencapai tingkat produktivitas tinggi, memperbaiki kinerja dan mendorong organisasi menuju targetnya (Nasriah, Madjid dan Adam, 2019).

Kepemimpinan yang diterapkan pada pegawai Sekretariat Daerah Karanganyar adalah gaya kepemimpinan otoriter. Seluruh keputusan diambil berdasarkan pertimbangan pemimpin itu sendiri, sementara bawahan dituntut untuk menjalankan keputusan tersebut. Peran pegawai dalam pengambilan keputusan terbatas. Pemimpin hanya memberikan perintah dan tugas kepada pegawai, lalu pegawai melaksanakan dan menyelesaikan perintah serta tugas tersebut sesuai dengan kompetensi, inovasi dan kreativitasnya sendiri-sendiri.

Sekretariat Daerah Karanganyar merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten Karanganyar yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada dibawah tanggung jawab Bupati Karanganyar. Kantor Sekretariat Daerah bertempat di Komplek Perkantoran Cangkanan, Jl. Lawu No. 385 B, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57712. Tugas Sekretariat Daerah adalah membantu Bupati

dalam menyusun kebijakan dan pengkoordinasian administratif. Sekretariat Daerah Karanganyar terdiri atas 3 Asisten yaitu Asisten Pemerintahan, Asisten Pembangunan, dan Asisten Administratif yang masing-masing terdiri atas berbagai bagian. Sekretariat Daerah selalu memperhatikan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar?

C. Batasan Masalah

Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan penelitian sehingga mendekati pada pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan untuk menegaskan batasan-batasan objek yang akan diteliti. Ruang lingkup dalam penelitian

ini yaitu pegawai Sekretariat Daerah Karanganyar yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Karanganyar.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Karanganyar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi

Hasil temuan peneliian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis yaitu ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep budaya organisasi khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

- c. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan yang dimiliki serta sebagai referensi penelitian yang sama.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi bagian pendahuluan skripsi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini meliputi tinjauan pustaka yang mengenai teori yang berkaitan dengan judul skripsi, penelitian terdahulu serta perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi metode penelitian mengenai dedesain peneliti, definisi operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi deskripsi data, hasil pengujian dan pembahasan. Yang menjelaskan gambaran umum obyek penelitian serta merupakan analisis terhadap data yang dikumpulkann dan pengujian hipotesis

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang berisi kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian serta sasaran-sasaran untuk penelitian.

