

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam manajemen organisasi, aktivitas merumuskan tujuan menjadi skala prioritas utama, karena dengan rumusan tujuan, program kerja akan tersusun secara sistematis, prosedural dan memiliki langkah-langkah kerja yang terarah sehingga program perencanaan akan lebih sempurna terrealisasi dan mudah dilaksanakan oleh individu-individu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Organisasi merupakan wadah dari sekelompok individu yang dijadikan sebagai instrumen untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Untuk itu setiap individu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi, individu sebagai sumber daya manusia harus berkualitas jika berharap tujuan dapat tercapai secara optimal.

Dalam organisasi manapun, persoalan sumber daya manusia menjadi fokus kajian utama, karena dengan SDM menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut. Sebaik apapun sarana dan prasarana jika sumber daya manusianya tidak berkualitas, tujuan yang telah dirumuskan tidak akan tercapai dengan optimal. Sebaik apapun konsep misi dan visi organisasi jika sumber daya manusianya tidak mendukung, konsekuensinya terjadi deviasi kerja dari perencanaan yang telah dibuat. Oleh karena itu organisasi-organisasi, baik itu perusahaan swasta atau pemerintahan, harus lebih dini memahami konsep sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintahan adalah pegawai, di mana pegawai merupakan subsistem penentu dari organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada pegawai. Begitu juga sebaliknya pegawai harus memberikan kontribusi kepada organisasi, sehingga terjadi dukungan timbal balik yang saling membutuhkan dan saling menguntungkan.

Berdasarkan studi pendahuluan pada kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi diperoleh kesan bahwa ada kecenderungan rendahnya kinerja pegawai, di antaranya, ada pegawai yang terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditentukan, meninggalkan kantor pada jam kerja, pulang sebelum jam kantor habis, duduk santai dan mengobrol sambil membaca koran pada jam kerja, bekerja apabila ada perintah dari atasan, ada pegawai yang dalam melaksanakan tugas pokoknya lebih mengutamakan kepentingan pribadi, keluarga dan golongan ketimbang mengutamakan kepentingan masyarakat dan negara. Kurangnya pegawai melakukan inovasi-inovasi kerja, pada hal ada sebagian pegawai yang sudah mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah ataupun swasta. Namun, bukan berarti semua fenomena yang nampak ini berlaku untuk keseluruhan pegawai, ada juga pegawai yang tekun dan bekerja serius sesuai dengan tugasnya.

Banyak faktor yang mungkin menyebabkan fenomena yang terlihat pada kondisi tersebut, seperti keterlambatan masuk jam kantor karena rumahnya jauh. Kemungkinan lain karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan

keinginannya, atau mungkin pula disebabkan karena pembinaan yang dilakukan para pimpinan yang terkait dirasakan masih kurang efektif dan sebagainya.

Apabila kondisi seperti ini dibiarkan saja, dikhawatirkan dapat mempengaruhi program kerja yang tidak terrealisasikan dengan baik, sehingga mengakibatkan tujuan tidak tercapai secara optimal.

Dalam rangka mewujudkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya dapat dilakukan dengan mengikutsertakan pegawai untuk mengembangkan karirnya, dengan mengikut sertakan dalam pendidikan dan latihan baik berupa seminar, loka karya, penataran dan sebagainya. Karena semua itu dapat meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan argumentasi Handoko (2002 : 280) bahwa salah satu aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai perusahaan ataupun pegawai pemerintahan adalah melalui peningkatan kesejahteraan dan tunjangan, yang meliputi : 1) pembayaran upah tidak bekerja, 2) jaminan terhadap resiko kerja, 3) program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan, 4) memberikan kesempatan peningkatan karir kepada pegawai yang berprestasi, 5) memberikan tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang.

Eksistensi pegawai di organisasi untuk saling dibutuhkan dan diuntungkan harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas serta komitmen diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu media yang dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan yang luas adalah peran aktifnya dalam mengikuti pendidikan dan latihan, baik itu seminar, loka karya, ataupun berbentuk penataran. Karena dengan partisipasi aktif dalam mengikuti diklat membuat pegawai itu mempunyai *basical*

*knowledge* dalam mengimplementasikan konsep kerjanya, sehingga kinerjanya tampak secara sistematis dan prosedural. Berarti dapat dikemukakan bahwa orang yang mengikuti pendidikan dan latihan kinerjanya semakin baik.

Kinerja akan lebih efektif jika didukung oleh disiplin yang tinggi, karena disiplin mengandung makna kepatuhan sikap, kelakuan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan tataaturan yang disepakati, antara organisasi dengan pegawai-pegawainya, dengan didukung oleh kesanggupan menguasai diri sendiri.

Pengetahuan dan wawasan seseorang yang luas tanpa didukung oleh kedisiplinan, kemungkinan akan terjadi penyimpangan kerja atau ketidak optimalan kinerja. Oleh karena itu sangat esensial jika pegawai yang berpengetahuan luas itu juga berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Konteks ini yang dapat kita sebut dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak mempermainkan amanah dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Konteks di atas sangat relevan dengan konsep yang dikemukakan oleh Atmosudirjo (1990) bahwa disiplin ini mengandung arti ketaatan terhadap segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi, tertulis maupun tidak tertulis dengan kesadaran, melainkan kesadaran belaka, bahwa tanpa ketaataan semacam itu, maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak tercapai dengan efektif. Maka wajarlah jika permasalahan disiplin selalu muncul di setiap kegiatan yang dikaitkan dengan kinerja, karena tanpa disiplin, ketidakaturan dan penyimpangan akan mempunyai peluang besar untuk terjadi, sehingga tujuan yang telah dirumuskan dan disepakati tidak akan tercapai secara optimal.

Demikian juga di Kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi yang merupakan suatu organisasi pemerintahan yang di dalamnya terdiri dari individu-individu yang memiliki tugas dan tanggungjawab. Terdapat banyak unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan masing-masing dengan tingkat kepentingan yang berbeda. Unsur-unsur itu adalah waktu, tempat, mesin, uang, metode kerja, dan kekayaan lainnya. Namun semua unsur itu akan kurang manfaatnya jika unsur manusia sebagai pegawai tidak menjalankan aktivitas organisasinya secara optimal (berkualitas). Berarti unsur manusia sebagai pegawai memiliki peranan yang penting dalam mengoperasionalkan organisasi tersebut.

Pegawai yang memiliki skill, melalui pengetahuan dan latihan serta di dukung oleh disiplin merupakan suatu kesatuan yang integral dan saling mendukung satu dengan lainnya. Artinya pegawai yang mengikuti pendidikan dan latihan tidak akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa didukung oleh disiplin yang baik. Oleh karena itu, pegawai yang profesional perlu memiliki disiplin yang tinggi serta pengetahuan yang luas yang di dapat dari kemampuan, pengalaman dan ketrampilan/keahlian, rasa tanggungjawab yang tinggi, kesungguhan dan keseriusan dalam bekerja, sehingga efektivitas dan produktivitas dapat diwujudkan secara optimal. Berarti menumbuhkembangkan sikap disiplin dan pendidikan dan latihan dapat menjadi prioritas utama dalam mewujudkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas dengan berbagai permasalahannya, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Kontribusi Pendidikan dan Latihan (Diklat) dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, hubungannya dengan kinerja pegawai di kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi, banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diklat dan disiplin, di antaranya adalah faktor internal, yaitu yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri 1) bagaimana pandangan pegawai terhadap profesinya, 2) bagaimana sikap dan perilaku pegawai terhadap tugasnya, 3) kemampuan umum yang dimiliki oleh pegawai, 4) disiplin kerja, 5) motivasi kerja, 6) kreativitas.

Faktor eksternal, yaitu yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri yang diperkirakan mempengaruhi kinerja pegawai di suatu lembaga atau organisasi diantaranya adalah : 1) gaya kepemimpinan, 2) Penghargaan/Imbalan, 3) perilaku komunikasi, 4) budaya kerja, 5) Hubungan Kerja, dan 6) iklim kerja

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi antara lain kurangnya tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas, kurang mengindahkan instruksi dan peraturan, menumpuk-numpuk tugas, dan sebagainya. Oleh karena itu, untuk memperoleh kepastian secara empiris penelitian ini mengkaji kontribusi Diklat dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi.

Secara umum penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah yaitu 1) Bagaimana sistem pelaksanaan Diklat bagi pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi? 2) Bentuk Diklat apa saja yang diterapkan di Pemerintahan Kabupaten Dairi. 3) Bagaimana cara pelaksanaan Diklat pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi 4) Apakah ada tindak lanjut bagi pegawai yang mengikuti Diklat. 5) Apakah ada hubungan antara Diklat dengan pencapaian tujuan (6) Bagaimana kegiatan disiplin pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi? 7) Apakah ada pengaruh antara disiplin pegawai dengan pencapaian tujuan. 8) Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi? 9) Usaha-usaha apa saja yang dapat dilakukan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi?

### **C. Batasan Masalah**

Uraian dari bagian identifikasi masalah di atas menunjukkan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, baik dari segi akademik, biaya, waktu maupun tenaga. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah yang diteliti khusus mengenai hubungan antara dua faktor. Adapun faktor yang dipilih adalah Diklat dan Disiplin pegawai.

#### **D. Rumusan Masalah**

Bertolak dari batasan-batasan di atas, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Diklat mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi?
2. Apakah disiplin pegawai mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi?
3. Apakah Diklat dan disiplin pegawai secara bersama-sama mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Kontribusi Diklat terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi.
2. Kontribusi disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi.
3. Kontribusi Diklat dan disiplin pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Dairi.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan administrasi kepegawaian dan dapat memperkaya khasanah jenis

penelitian yang sama dan memperkuat teori-teori yang telah dikembangkan sebelumnya.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan berkenaan dengan kinerja pegawai yang berkaitan dengan Diklat dan disiplin yang dilaksanakan oleh pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan pelatihan dan pendidikan berupa penataran, seminar ataupun lokakarya, dan wrokshop.