

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek vital. Zulfah (2015) mengatakan bahwa fasilitas dan infrastruktur yang dimiliki oleh organisasi maupun perusahaan bila tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, dapat diperkirakan bahwa organisasi maupun perusahaan tersebut akan sulit untuk maju dan berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi maupun perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya sebaik mungkin.

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Menurut Soemohadiwidjojo (dalam Setiawan 2022:128), kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan, anggota organisasi atau karyawan perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan total hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Hal ini mengartikan bahwa kinerja anggota organisasi atau karyawan perusahaan pasti akan mempengaruhi hasil kinerja organisasi atau perusahaan tersebut, maka semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan instansi pemerintahan yang melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan. Peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sangat vital karena akan berdampak pada kemajuan pendidikan di Indonesia. Jika kinerja para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tidak maksimal, maka akan menghambat capaian tujuan instansi bahkan akan berdampak hingga ke masyarakat luas. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan merupakan salah satu pelaksana urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan.

Tugas dan fungsi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dirancang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan dinilai sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penilaian kinerja pegawai dikategorikan dengan predikat dan kurva sebagai berikut:

- a) Sangat Baik

Gambar 1.1

Kurva Predikat Sangat Baik



Sumber: PERMENPANRB No. 6 Tahun 2022

b) Baik

Gambar 1.2
Kurva Predikat Baik



Sumber: PERMENPANRB No. 6 Tahun 2022

c) Butuh Perbaikan

Gambar 1.3
Kurva Predikat Butuh Perbaikan



Sumber: PERMENPANRB No. 6 Tahun 2022

d) Kurang

Gambar 1.4

Kurva Predikat Kurang



Sumber: PERMENPANRB No. 6 Tahun 2022

e) Sangat Kurang

Gambar 1.5

Kurva Predikat Sangat Kurang



Sumber: PERMENPANRB No. 6 Tahun 2022

Adapun standar perilaku kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada nilai dasar ASN berAKHLAK beserta panduan perilakunya adalah sebagai berikut:

- a. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.
 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
 2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan
 3. Melakukan perbaikan tiada henti
- b. Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan
 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
 2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien
 3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
- c. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 2. Membantu orang lain belajar
 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
- d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan
 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 2. Suka menolong orang lain
 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif
- e. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah
 2. Menjaga nama baik sesama ASN. Pimpinan, Instansi dan negara
 3. Menjaga rahasia jabatan dan negara
- f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan
1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
 2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
 3. Bertindak proaktif
- g. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis
1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Untuk mendorong pegawai efektif dan efisien dalam bekerja, maka setiap Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan diwajibkan untuk memenuhi standar minimum aktivitas harian yang dinilai setiap bulan dengan poin minimum sebesar 6000 poin. Aktivitas harian pegawai merupakan cakupan tugas dan fungsi yang terdapat didalam SKP. Sebagai sanksi bila poin ini tidak tercapai maka pegawai tidak akan menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai dengan Peraturan Walikota Medan No 1 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa pegawai di sub-bidang kepegawaian, didapati bahwa masih banyak pegawai yang tidak mencapai poin minimum pada Penilaian Aktivitas Harian Pegawai yang mencakup tugas dan fungsi pegawai dalam SKP selama tahun 2022. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Persentase Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan
Yang Mencapai Standar Minimum Penilaian Aktivitas Harian Pegawai
Januari 2022 – Desember 2022

Bulan	Persentase
Januari	90,88 %
Februari	90,48 %
Maret	92,83 %
April	87,59 %
Mei	89,24 %
Juni	89,24 %
Juli	87,80 %
Agustus	77,27 %
September	82,81 %
Oktober	85,56 %
November	85,21 %
Desember	81,27 %

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang mencapai standar minimum penilaian aktivitas harian pegawai mengalami fluktuatif disetiap bulannya. Persentase terendah yaitu pada bulan Agustus 2022 mencapai 77,27 %.

Dalam wawancara, masih banyak pegawai yang kurang memaksimalkan jam kerja karena kurang meratanya pembagian tugas tambahan dari pimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan masih belum maksimal.

Menurut Novliadi (dalam Arifin 2021), kinerja yang baik menuntut pegawai bukan hanya dengan mengerjakan pekerjaan pokok (*in-role*) pegawai, namun juga pekerjaan yang ada diluar pekerjaan pokok pegawai (*extra-role*). Perilaku *extra-role* inilah yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organisasi maupun perusahaan yang berhasil membutuhkan pegawai yang dapat mengerjakan lebih dari sekadar tugas pokok yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan serta rela memberikan kinerja yang melampaui harapan organisasi atau perusahaan.

Kurniawan, et.al (2019:149) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif pegawai dalam sebuah organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja memberikan kontribusinya bagi organisasi melebihi apa yang dituntut oleh organisasi secara formal. Menurut Aldag dan Resckhe (dalam Kurniawan, et.al 2019), OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Beberapa contoh perilaku OCB adalah perilaku menolong rekan kerja yang kerepotan atau yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim maupun kondisi lalu lintas, membantu proses orientasi pegawai baru tanpa diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan,

kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik bagi organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian tentang OCB, dapat dilihat bahwa OCB terkandung dalam standar perilaku kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022. Namun kenyataannya dalam wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan, ditemukan bahwa banyak pegawai yang kurang tertarik untuk bekerja melebihi tugas yang telah ditetapkan di SKP karena tidak mendapatkan imbalan sehingga pegawai merasa kurang diuntungkan. Beberapa pegawai juga mengatakan bahwa ketika diberikan tugas tambahan dari pimpinan, masih banyak yang mengeluh dan mengumpat. Beberapa pegawai juga tidak enggan menolak ketika rekan kerja meminta bantuan karena berbagai alasan seperti; tidak mendapatkan imbalan, masih memiliki tugas yang harus segera diselesaikan, malas, tidak suka dengan pegawai yang meminta bantuan tersebut, dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa pengaplikasian nilai-nilai OCB di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan masih kurang maksimal.

Hasibuan (dalam Tanjung, R., et.al 2020) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut adalah sikap yang sukarela

menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Salah satu indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) adalah penggunaan waktu secara efektif dan tingkat absensi. Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran dan keterlambatan pegawai, ditemukan banyak sekali pegawai yang tidak tepat waktu dan memiliki banyak jumlah absen kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan Januari 2022 – Desember 2022

Bulan	Jlh Hari Kerja	Jlh Pegawai	Terlambat Datang		Tanpa Keterangan	
			Orang	Persen	Orang	Persen
Januari	18	316	174	55,06 %	107	33,86 %
Februari	18	316	133	42,08 %	105	33,22 %
Maret	22	458	341	68,55 %	201	43,88 %
April	19	458	236	51,52 %	146	31,87 %
Mei	15	458	234	51,09 %	146	31,87 %
Juni	21	458	252	55,02 %	186	40,61 %
Juli	21	458	250	54,58 %	184	40,17 %
Agustus	22	291	165	56,70 %	88	30,24 %
September	22	291	151	51,89 %	98	33,67 %
Oktober	21	281	174	61,92 %	84	29,89 %
November	22	276	151	54,71 %	87	31,52 %
Desember	22	273	151	55,31 %	88	31,23 %

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang terlambat dan absen tanpa memberikan keterangan mengalami fluktuatif dan cenderung tinggi. Persentase tertinggi pegawai terlambat yaitu pada bulan Maret 2022 sebesar 68,55% dan persentase tertinggi pegawai absen tanpa memberikan keterangan juga pada Maret 2022 yaitu sebesar 43,88%. Hal ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan pegawai.

Dari hasil fenomena kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan yang masih belum maksimal tersebut, penulis tertarik dan menganggap bahwa perlu dilakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang ditemukan dilihat dari latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Pegawai kurang tertarik untuk bekerja melampaui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2. Pegawai belum memaksimalkan jam kerja dengan baik
3. Pegawai masih mengeluh ketika diberi tugas tambahan
4. Pegawai masih sering menolak ketika rekan kerja meminta bantuan
5. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam menaati peraturan instansi yang berlaku terkhusus dalam hal absensi

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar, maka hanya dibatasi pada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

3. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai masukan guna mengevaluasi permasalahan yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang sumber daya manusia terkhusus mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

4. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan literatur, masukan dan perbandingan peneliti lain yang akan melakukan penelitian terkait *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, disiplin kerja dan kinerja pegawai. di masa yang akan datang.