

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kini terjadi perubahan dikarenakan pesatnya perkembangan yang lebih kompleks dan kemajuan ilmu pengetahuan, dan berubahnya lingkungan global yang mengembangkan SDM. Sehingga, lama-kelamaan dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan metode yang mempunyai fokus pada pencatatan dan pengembangan manusia yang disesuaikan dengan keperluan organisasi. MSDM selalu berhadapan dengan permasalahan baru yang bermunculan sehingga terjadinya perubahan secara bertahap pada fungsi MSDM yang disebut dengan evolusi human resource manajemen modern (Sabrina, 2021:3).

Keberhasilan pembentukan kinerja organisasi yang baik dapat memungkinkan pelaksanaan kinerja dijadikan dasar untuk mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Kinerja bisa memberi perolehan yang maksimal, dikarenakan berbagai faktor yang dibutuhkan serta disiapkan dengan baik untuk menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja, target dan sasaran kinerja. Kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana perbaikan dalam implementasi dilakukan sebagai penyempurnaan untuk mencapai hasil pekerjaan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja manusia sangat diperlukan, karena kinerja seseorang bisa mengetahui sejauh mana seseorang untuk menjalankan pekerjaannya, untuk itu perlu ditentukan kriteria kinerja yang ditetapkan secara umum (Sinambela, 2016:478).

Menurut Abdi & Rasmansyah (2019) kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan oleh pekerja secara kualitas atau kuantitas yang

dilakukan pekerja pada waktu tertentu berdasarkan tanggung jawabnya. Organisasi tentunya terus berupaya supaya mengoptimalkan kinerjanya sesuai dengan keinginan dapat tercapainya tujuan. Kinerja pegawai pada suatu organisasi akan menjadi penunjang dalam pencapaian tujuan tersebut. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila kinerjanya baik dan tentunya kinerja termasuk faktor penentu kesuksesan sebuah organisasi.

ASN yang profesional serta berprestasi harus berdasarkan visi, misi dan tujuan organisasi supaya megembangkan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu kompetensi dan kedisiplinan diperlukan untuk menjamin terlaksananya tugas baik secara internal atau eksternal melalui mewujudkan kondisi kondusif dan dinamis ketika menyelesaikan tugas. Hal ini sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Pasal 1 Ayat 13 No 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Profesionalitas dan ASN menyatakan bahwa standar profesionalitas ASN ialah kriteria yang dipergunakan dalam mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pegawai sehingga dalam melaksanakan tugas jabatannya mampu berperan untuk memberi jawaban atas berubahnya zaman yang dinamis (Badan Kepegawaian Negara, 2019).

Kompetensi bisa dijadikan sifat mendasar individu yang mempunyai keterkaitan kausal terhadap kinerja yang dijadikan tolak ukur untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, jelas bahwasanya kompetensi termasuk kunci untuk meningkatkan kinerja pekerja. Kompetensi selalu mencakup tujuan dan sasaran tertentu yang didorong oleh

motivasi, karakteristik, pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai dapat dengan cepat menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang dihadapinya secara tenang, penuh kepercayaan diri dan menganggap pekerjaannya merupakan keharusan untuk dilaksanakan dalam organisasi (Dearnly & Hetharie, 2021).

Menurut Wibowo (2015:271) kompetensi ialah kemampuan dalam menjalankan sebuah tugas berdasarkan kemampuan serta wawasan yang diiringi dengan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Perilaku tersebut umumnya diperlihatkan dengan konsisten oleh karyawan yang bekerja. Perihal tersebut berhubungan dengan penelitian dari Guruh (2018), Abdi & Rasmansyah (2019), William et al. (2020) Wuisan et al. (2021) dan Mansur & Asmini (2021) menunjukkan bahwasanya kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja. Namun berlawanan dengan penelitian dari Cesilia et al. (2017), Purwanto et al. (2019), Nengsi (2019), Hidayat (2021) dan Setiawati (2022) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan ada kinerja. Hal memperkuat hubungan kompetensi dan kinerja yang menggambarkan bahwa kompetensi yang tinggi akan berpengaruh positif begitupun sebaliknya jika kompetensi yang menurun akan memberikan efek yang negatif. UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN mengemukakan bahwasanya ASN diharuskan mempunyai kompetensi yang baik untuk melaksanakan tugasnya pada pemerintahan pusat atau pemerintah daerah (Republik Indonesia, 2014).

Disiplin kerja termasuk unsur pada setiap pegawai yang ingin mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja bisa berbentuk ketepatan waktu ketika bekerja dan kepatuhan pada pekerjaannya dan menggunakan fasilitas yang baik. Cara

berpikir organisasi yang hendak berkembang memerlukan pekerja yang memiliki disiplin tinggi ketika bekerja.

Disiplin kerja memiliki beragam manfaat untuk kepentingan organisasi dan pekerja, melalui kedisiplinan dalam bekerja bisa menjaga ketertiban serta keberlangsungan pekerjaan supaya memperoleh hasil maksimal (Agrasadya, 2020). Menurut penelitian dari Setiawan et al. (2020), Agrasadya (2020), Hamzah et al. (2021), Nurhasanah et al. (2022) memperlihatkan bahwasanya ada pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kinerja pegawai. Namun berbeda dengan Satedjo & Kempa (2017), Kurniawan et al. (2019), Hasyim et al. (2020), Irawan et al. (2021), Tusholihah et al. (2019) dan Muna & Isnowati (2022) yang memperlihatkan bahwasanya variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Kedisiplinan wajib ditegakkan pada organisasi lantaran tanpa adanya kedisiplinan yang baik dalam bekerja dapat menyulitkan suatu organisasi dalam meraih tujuan sehingga tingginya disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan tersebut, pemerintah menerbitkan PP No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS yang berisi terkait kewajiban, larangan dan hukuman kedisiplinan yang bisa diberikan apabila bisa dibuktikan melanggar, jenis hukuman yang dijatuhkan berupa hukuman ringan, sedang atau berat setara dengan pelanggarannya. Hal ini harus menjadi pedoman bagi pihak yang berwenang untuk mengadili dan memberikan rasa aman dalam pelaksanaan hukuman. Masalah kedisiplinan mengharuskan pemerintah supaya

melakukan tindakan tegas serta bijak untuk memberi sanksi, ketegasan terhadap ASN diharapkan dapat memberikan sebuah pembelajaran maupun upaya dalam mewujudkan ASN yang berkualitas dan bermoral serta berdedikasi tinggi terhadap tanggung jawabnya (Pemerintah, 2021).

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda bertugas membantu Walikota menjalankan fungsinya dalam menunjang urusan pemerintahan pada aspek kepegawaian, pendidikan serta pelatihan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Berdasarkan informasi Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2021-2026 tentang kegiatan pengabdian dalam dua tahun terakhir dengan tantangan serta kemungkinan yang ada, bisa dikemukakan bahwasanya permasalahannya adalah: “Pengembangan SDM masih rendah serta kurang merata dalam menyediakan SDM yang berkualitas dan belum terwujudnya reformasi birokrasi aparatur sipil negara yang efektif dan efisien”. Dengan kendala masih rendahnya disiplin dan profesionalisme aparatur, serta rendahnya kompetensi aparatur. Berdasarkan permasalahan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Samarinda hal tersebut berkaitan dengan permasalahan kompetensi dan disiplin kerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda (BKPPD, 2021).

Berdasarkan uraian kondisi di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian sebagai tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan pada penelitian ini ialah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda?

C. Batasan Masalah

Supaya cakupan penelitian tidak menjadi melebar dikarenakan banyak permasalahan yang perlu dipecahkan serta keterbatasan peneliti maka diperlukan batasan permasalahan. Dari identifikasi permasalahan, maka permasalahan yang dikaji ialah bagaimana pengaruh kompetensi serta disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah tersebut maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang dapat ditulis yakni:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.
3. Mengetahui kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.
4. Mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM di Kota Samarinda.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberi manfaat pada beberapa aspek diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dimaksudkan berguna bagi perkembangan teori mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja ASN serta bisa menjadi masukan serta kajian untuk mengembangkan teori serta keilmuan terkait MSDM, terlebih lagi terkait kompetensi dan disiplin kerja untuk meningkatkan serta menjaga kinerja ASN.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademisi

Perolehan penelitian ini dimaksudkan dapat memberi kontribusi dalam mengembangkan aspek MSDM serta memperkaya referensi serta menambah literatur penelitian bagi peneliti, mahasiswa, dosen dan para pengambil kebijakan khususnya dunia pendidikan yang berhubungan dengan pembelajaran dan

pengaplikasian ilmu MSDM mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2) Bagi Organisasi

Perolehan penelitian dimaksudkan dapat memberi saran pada instansi BKPSDM tentang hal-hal yang berkaitan dengan organisasi dalam tata kelola manajemen pegawai yang akan berdampak kepada kinerja karyawan sebab melalui hasil penelitian yang ada dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan hal yang menyangkut langkah-langkah dalam mengelola kinerja pegawai.

3) Bagi Pemerintah

Penelitian ini dimaksudkan bisa memberi manfaat menjadi dasar informasi untuk pengambilan kebijakan untuk peraturan terkait konteks kompetensi dan disiplin kerja ASN di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) khususnya yang ada di lingkungan Kota Samarinda dalam menentukan arah dan strategi perbaikan kinerja pegawai.