

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan saat ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia aparatur yaitu PNS atau ASN yang ada masih kurang apa yang diharapkan. Maka dari itu perlu dilakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia aparatur sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, lebih berdisiplin, serta menaati peraturan dan aturan yang ada. Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah. Peningkatan kinerja PNS harus dilakukan, sebab dengan kinerja PNS yang baik, kinerja instansi pemerintah secara umum pun akan baik. Persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah pun akan baik. apresiasi masyarakat terhadap PNS akan meningkat dan PNS (beserta instansi pemerintah) tidak lagi dipandang sebelah mata. Disiplin kerja penting untuk diteliti mengingat pegawai yang tidak atau kurang disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja kerja sehari-hari. Pegawai yang sering tidak masuk kerja, tidak menaati aturan dan peraturan, sering terlambat kerja, tidak mematuhi atasan dan menghargai rekan kerja, serta tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ataupun melangkahi tugas pokok dan fungsi pekerjaan (tupoksi) akan menghambat kinerja kerja pegawai yang ujungnya berdampak pada pelayanan kepada publik yang rendah baik secara langsung maupun tidak langsung (Ardana, 2016) Mathis & Jackson (2015:262)

mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi pemerintahan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara pemberi pelayanan yang sejenis.

Program pendidikan dan pelatihan PNS diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja (Sutrisno, 2011, h.151).

Salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang jasa atau pelayanan publik adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan. Dinas Kesehatan mempunyai UPT yaitu Puskesmas sebanyak 20 Puskesmas di

Kabupaten Pamekasan. Puskesmas merupakan pusat penyedia pelayanan kesehatan strata pertama bagi seluruh masyarakat. Memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jenis pelayanan di dinas kesehatan. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan baik diklat prajabatan maupun diklat dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perusahaan harus dapat melihat apa yang dibutuhkan dan diharapkan karyawannya, bakat dan keterampilan apa yang dimiliki dan rencana karyawan tersebut ke depan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat memacu karyawan untuk lebih bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pula pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Bekerja pada dasarnya adalah suatu usaha yang dilakukan secara terus menerus untuk memperoleh seperangkat pengetahuan dan keterampilan dengan bantuan orang lain untuk mendapatkan hasil yang optimal. Untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi persaingan, setiap organisasi maupun individu harus menyiapkan diri secara profesional. Sumber daya

manusia yang handal menjadi syarat mutlak menunjang keberhasilan sebuah organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, pihak pimpinan harus cepat merespon setiap perubahan dan tantangan yang terjadi. Dalam organisasi salah satu bentuk respon yang harus dilakukan oleh organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, pemberian motivasi kerja, dan peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kartini Kartono (2010) dalam Hadi (2016) Seorang pemimpin tidak dapat berdiri sendiri atau bertindak seolah-olah dirinya pelaku tunggal dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin bertindak untuk membawa seluruh komponen organisasi untuk bergerak menuju tujuan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin dipilih karena ia mempunyai bermacam-macam kemampuan, teknik, serta gaya kepemimpinan, mempengaruhi bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin juga wajib mengetahui isi undang-undang dan peraturan perburuhan serta dapat menyelenggarakan administrasi pekerjaan dengan baik, mampu melakukan perbaikan sistem kerja yang ada, harus dapat meningkatkan disiplin karyawan terhadap peraturan kerja yang memuaskan. Konsistensi menjalankan peraturan dari setiap karyawan akan menciptakan iklim organisasi yang baik dan akan mendukung setiap upaya operasi organisasi.

Tantangan berat dihadapi oleh semua pimpinan adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan bawahannya sehingga dengan sadar mereka secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis yang didasari oleh kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi yang menunjang terciptanya kinerja karyawan diantaranya kompensasi, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan serta keteladanan pimpinan. Bila mereka memiliki tingkat kehidupan yang layak maka mereka akan bekerja dengan giat dan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Usaha pengembangan karyawan terdiri dari tiga jenis diantaranya : pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tiap karyawan guna meningkatkan kesadaran, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan agar serasi dengan kemajuan zaman perubahan hal lain yang hakikatnya menimbulkan keuntungan bagi para karyawan.

Tantangan di era globalisasi dan perdagangan bebas yang membuat persaingan bisnis semakin ketat telah menempatkan aspek kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi teramat penting terutama untuk dapat menjawab tantangan dan peluang yang ada. Kualitas sumber daya manusia tidak sekedar hanya mengisi peran-peran yang diciptakan atas dampak tuntutan zaman semata, namun kualitas lebih diarahkan untuk mendorong penciptaan ide-ide baru dalam menyiasati perubahan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan melalui pengembangan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, melainkan dalam perusahaan - perusahaanpun menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide baru dan cara-cara baru agar tetap mampu bertahan, bahkan berkembang di dalam dunia persaingan.

Dalam menanggulangi rendahnya kualitas kinerja pemimpin sudah selayaknya mengetahui bahwa gangguan tehnik-tehnik kepemimpinannya yang positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif akan menganggap bahwa kebanyakan orang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, bila upaya-upaya mereka dihargai oleh pimpinan. Pemimpin harus bisa menjelaskan mengapa suatu pekerjaan harus dilakukan dan bukan memaksa bawahannya untuk melakukannya, sehingga para karyawan dibawahnya dapat melakukan dengan baik. Namun dalam kenyataannya masih dijumpai adanya ketidak efektifan dalam kegiatan mencapai tujuan.

Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang efektif dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus memenuhi persyaratan : relevan, sensitivity, reliability, dan bersifat konsisten yaitu taat pada azas obyektif, terbuka, adil, dan akurat sehingga dapat menciptakan proses pemberian umpan balik yang memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Bagi para karyawan, pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk membantu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hasil penilaian terhadap kinerja diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan senantiasa melakukan perbaikan kinerja secara simultan. Bila setiap karyawan perusahaan dapat meningkatkan kariernya, seorang karyawan harus benar-benar memikirkan dan merencanakan pengembangan kariernya dengan baik karena perencanaan yang baik merupakan setengah dari sebuah keberhasilan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan

perusahaan lain. Mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Hasibuan (2015 : 224) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu : karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan. Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan dalam Pangki (2014;105), bahwa : "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu." Pendapat diatas dikuatkan oleh Mangkunegara dalam Pangki (2014;67) yang menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Diklat Terhadap Kualitas SDM Serta Dampaknya Pada Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas SDM Karyawan Dishub Provinsi Jatim ?
2. Apakah Diklat Berpengaruh Terhadap Kualitas SDM Karyawan Dishub Provinsi Jatim ?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim ?
4. Apakah Diklat Berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim?
5. Apakah Disiplin Kerja Dan Diklat Berpengaruh Terhadap Kualitas SDM Serta Dampaknya Pada Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas SDM Karyawan Dishub Provinsi Jatim.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Diklat Terhadap Kualitas SDM Karyawan Dishub Provinsi Jatim.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Dan Diklat Terhadap Kualitas SDM Serta Dampaknya Pada Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sabagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Stie Mahardhika Surabaya. Diharapkan penelitian juga bermanfaat bagi:

1. Bagi manajemen perusahaan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi fakultas diharapkan penelitian dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa dan menjadi instrument pengembangan ilmu pengetahuan.
3. Bagi peneliti sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta pengalaman dalam penulisan karya ilmiah.
4. Menjadi bukti empiris dan memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian terdahulu.
5. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi serta sumber informasi bagi penulisan karya ilmiah yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Diklat, Kualitas SDM dan Prestasi Karyawan.