

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki status sangat penting dalam perusahaan pada era sekarang, artinya pegawai memegang fungsi sangat penting dalam melakukan kegiatan kerja dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Didalam sebuah perusahaan pegawai selalu memiliki peran lebih dalam melakukan setiap kegiatan perusahaan karena pegawai menjadi salah satu faktor penentu terwujudnya atau tidaknya tujuan perusahaan.

Suatu organisasi pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antar dua orang atau lebih. Baik yang di sebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu. Jika sesuatu yang ingin dicapai itu benar dapat diraih, maka tujuannya efektif tetapi semua itu tidak lepas dari salah satunya disiplin kerja yang baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini merupakan para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan pekerjaan bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja dengan instansi yang diangkat oleh pejabat pembinaan kepegawaian dan memberikan tugas dalam suatu jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga Negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat tertentu untuk diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pembinaan kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam hal ini Badan Pusat Statistik merupakan salah satu unit kerja yang melayani tugas pemerintahan di bidang statistik dituntut untuk meningkatkan kerja pendataan yang baik dan berkesinambungan, maka dari itu dimanapun instansi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, undang-undang nomor 53 tahun 2010 pasal 3 Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia tentang Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada “(Malayu S.P Hasibuan, 2003 : 1993-1994)”. Selain itu Malayu S.P Hasibuan (2016, hlm. 193) mengungkapkan bahwa definisi kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kedisiplinan merupakan salah satu untuk mengukur tercapainya tujuan organisasi yang baik, jadi semakin baik kedisiplinan suatu organisasi maka semakin besar pula keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan sangat dibutuhkan oleh semua instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, karena kedisiplinan merupakan dorongan dari kemauan kerja, semangat kerja, maupun keinginan kerja di dalam sebuah tujuan organisasi.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik Kota Palembang Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			
		Sakit	Izin	Alpa	Telat
Januari	36	6	2	-	25
Februari	37	3	2	-	25
Maret	38	2	1	-	13
April	38	4	1	-	21
Mei	37	1	-	-	18
Juni	37	3	1	-	19
Juli	36	4	2	-	15
Agustus	37	4	1	-	16
September	38	-	-	-	18
Oktober	38	4	1	-	21
Nopember	38	3	1	-	20
Desember	38	5	1	-	16
Total		39	13		227

Sumber Data : Kantor Badan Pusat Statistik kota Palembang Tahun 2018

Berdasarkan data diatas, maka terlihat bahwa adanya indikasi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang berada pada kantor BPS (Badan Pusat Statistik) yaitu masih rendahnya kesadaran pada diri ASN terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dikantor yaitu peraturan tentang disiplin di dalam kantor agar ASN mampu menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan standar yang ditentukan oleh instansi, hal ini dapat dilihat pada tabel bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran ASN pada bulan januari 2018. Hal ini dapat dilihat pada tabel bahwa ASN yang bolos pada saat jam kerja dengan berbagai alasan seperti sakit, izin dan alpa. ASN yang terlambat dinilai tertinggi dengan mencapai skor total sebanyak 227 kali, ASN yang sakit sebanyak 39 orang, dan ASN yang izin sebanyak 13 orang, Hal ini mengindikasikan bahwa arah perilaku Aparatur Sipil Negara dalam bekerja belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam organisasi. Oleh sebab

itu pemimpin harus bijak dalam membuat dan menentukan keputusan yang terbaik terikat dalam Aparatur Sipil Negara yang patut diberikan Penghargaan dan yang harus diberikan sanksi.

Andrew E, Sikula dalam Mangkunegara (2017:83) mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu perbandingan. Dalam kepegawaian, hadiah yang sifat nya uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan pegawai untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi maupun imbalan pegawai yang berada di Badan Pusat Statistik kota Palembang yaitu berupa upah atau gaji setiap bulan, pemberian tunjangan-tunjangan yaitu Pemberian Tambahan Hasil Pegawai (TPP) yang berupa insentif, jaminan sosial dan tunjangan hari raya (THR) ini sudah diberikan kepada seluruh ASN yang berada di dalam lingkungan Badan Pusat Statistik kota Palembang. Salah satu fenomena yang membuat banyak masyarakat Indonesia menginginkan menjadi ASN ialah mendapatkan kompensasi yang cukup besar dengan berbagai tunjangan yang diterima ketika sudah menjadi PNS. Pada masa sekarang pemerintahan sekarang atau berubah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya mendapat gaji pokok sebagai kompensasi yang diterima, tetapi ASN mendapat tunjangan kinerja sesuai dengan kinerja yang diperlihatkan setiap pegawai. Jadi, kompensasi yang diterima ASN berbeda-beda sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Akan tetapi berdasarkan wawancara dengan beberapa ASN yang berada di lingkungan Badan Pusat Statistik kota Palembang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan saat ini masih belum sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada pegawai karena jumlah pekerjaan yang diberikan semakin

meningkat sedangkan jumlah peningkatan tunjangan yang diberikan tidak terlalu besar. Oleh sebab itu pimpinan harus bisa mengevaluasi kinerja para ASN dan membuat laporan agar sebagai bahan pertimbangan membuat suatu kebijakan maupun keputusan.

Tabel 1.2
Penerimaan Tunjangan Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pusat Statistik Kota Palembang

Jabatan	Grade	Tunjangan Kinerja
1. Kepala BPS Kab/Kota	12	9.896.000
2.Kasi	9	5.079.200
3.Bendahara	8	4.595.150
4.KSK	7	3.915.950
5.Staff	6	3.510.400

Sumber Data : Kantor Badan Pusat Statistik kota Palembang

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat pemberian kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara memberikan tunjangan kinerja sesuai hasil kerja pegawainya. Pemberian kompensasi bertujuan agar pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Palembang dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan oleh instansi. Fenomena yang dapat dilihat bahwa tunjangan kinerja yang telah diterima kepada pegawai Badan Pusat Statistik cukup besar sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai akan tetapi ada indikasi bahwa tunjangan kinerja yang diterima memang belum optimal atau tidak sesuai dengan beban pekerjaan pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang \sudah diberikan.(Mangkunegara, 2017 :67)

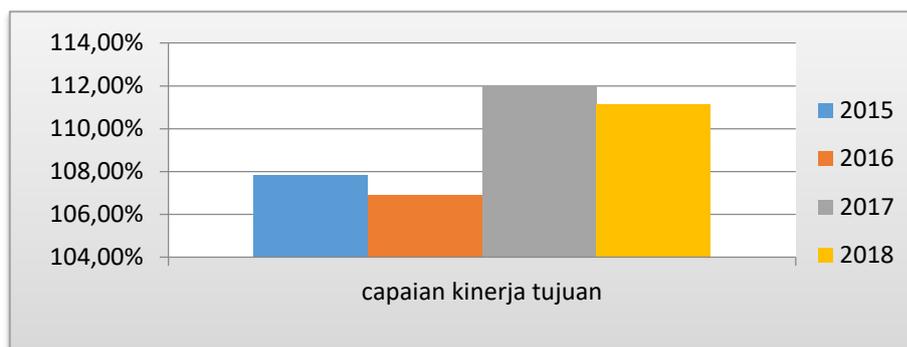
Di dalam Konteks BPS sebagai lembaga pemerintah non kementerian bertujuan untuk menghasilkan data berkualitas, lembaga yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien serta pelayanan yang prima dalam kegiatannya menjadikan peran ASN menjadi sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan, oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para ASN mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam memimpin, jika bawahannya berdisiplin baik.

Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri, salah satunya adalah masalah kinerja Aparatur Sipil Negara. Semakin ketat persaingan antara organisasi dewasa ini menuntut organisasi mampu bertahan dan berkompetisi dengan organisasi lain. Salah satu yang dapat ditempuh organisasi agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah meningkatkan kinerja ASN. Usaha dalam mencapai peningkatan kinerja ASN dimulai dengan tenaga kerja/Aparatur Sipil Negara yang berada di dalam sebuah organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahan agar tercapainya tujuan organisasi dalam suatu instansi dan dapat membawa kemajuan bagi instansi. Mangkunegara (2001 : 67) mengatakan kinerja berasal dari kata job permormance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja ASN sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia melalui persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dengan melihat hasil secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Gambar 1.1
Grafik Capaian Kinerja Tujuan



Sumber Data : Kantor Badan Pusat Statistik kota Palembang tahun 2016

Berdasarkan grafik diatas, terlihat secara garis besar terdapat penurunan persentase kinerja pegawai pada tahun 2016, Hal ini menunjukkan bahwa terjadi masalah dalam Badan Pusat Statistik Kota Palembang terkait dengan kinerja pegawai. Data sasaran kinerja pegawai tersebut, menurut penuturan dari kepala Badan Pusat Statistik Kota Palembang permasalahan kinerja pegawai terdapat kendala dalam data yang diperlukan tidak tersedia, Data tidak up to date dan data tidak konsisten antara provinsi dan kabupaten/kota. Hal-hal tersebutlah yang menjadi penyebab terhambatnya kinerja pegawai dilapangan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti menetapkan judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pusat Statistik Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik Kota Palembang ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik kota Palembang ?
3. Apakah Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik kota Palembang ?

1.3 Ruang Lingkup

Dalam ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini, peneliti hanya membatasi mengenai pengaruh Disiplin dan pemberian Kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik agar dalam penyusunan tugas akhir ini tidak menyimpang dari tujuan pembahasan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang masalah adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik kota Palembang

2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian Kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik kota Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penulis ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang berdampak pada kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan langsung ke dalam lapangan dalam penelitian.

2. Bagi kantor BPS

Memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan pada Badan Pusat Statistik kota Palembang untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Manfaat penulisan karya ilmiah bagi pembaca yaitu sebagai sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca dan yang akan melakukan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun dengan sistematika yang sederhana dengan tidak mengurangi arti pentingnya permasalahan yang dibahas. Hal ini dimaksudkan agar permasalahan yang dibahas lebih mudah dimengerti dan terarah sasarannya. Adapun sistematika skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup, manfaat, tujuan dan sistem penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang tinjauan teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, yang berisi tentang pengertian disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja ASN pada Badan Pusat Statistik kota Palembang.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan metodologi penelitian, membahas tentang metode apa saja yang digunakan pada saat penelitian yang dilakukan pada Badan Pusat Statistik kota Palembang.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini meliputi pelaksanaan dan pembahasan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, data-data yang diperoleh, serta analisa data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir dari penulisan ini. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian sedangkan saran merupakan sumbangan saran pemikiran penulis baik untuk perusahaan, pembaca maupun penulis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN