

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah menuntut manusia untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Setiap manusia dituntut untuk dapat beradaptasi dengan kondisi global jika mereka tidak ingin tertinggal oleh kemajuan zaman yang kian berkembang. Hal serupa juga akan pada suatu organisasi, apabila organisasi tersebut tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan jiwa global.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pandangan global menganggap karyawan atau pegawai bukan hanya dipandang sebagai sumber daya belaka melainkan sebagai aset, modal (*human capital* dan *intellectual capital*) bahkan investasi bagi suatu organisasi atau perusahaan, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan SDM menjadi hebat dan berkualitas. Sistem yang baik dalam suatu organisasi tidak cukup disusun atau dilengkapi dengan sarana dan prasarana memadai, tapi juga didukung dengan keberadaan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan atau kompetensi. Kecanggihan sarana dan prasarana tersebut tidak akan berarti banyak bagi suatu organisasi bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal atau kompeten. Sumberdaya manusia akan terus menyempurnakan sarana dan prasarana yang ada, sesuai dengan perkembangan kebutuhan bagi percepatan penyelesaian tugas.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

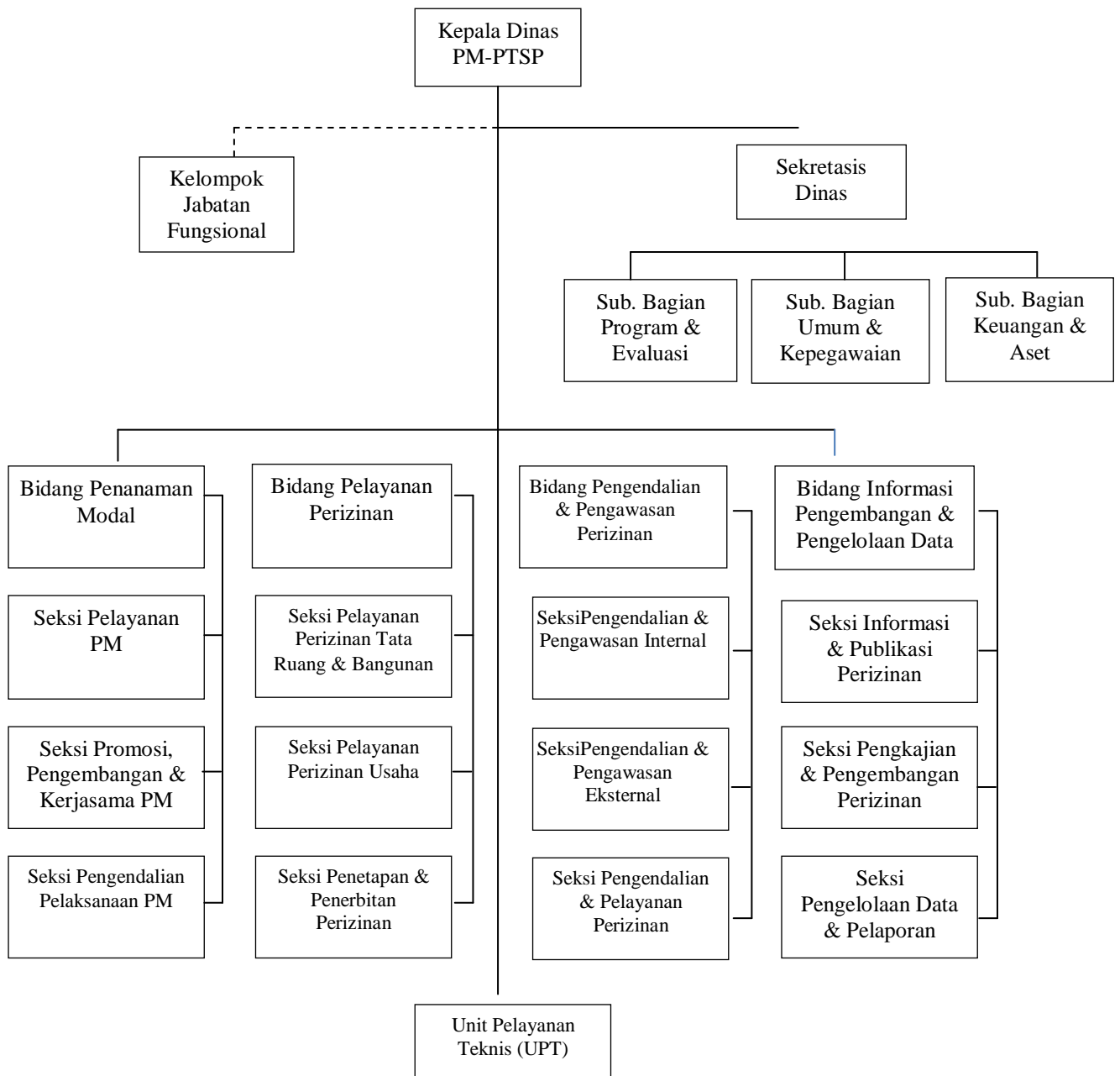
Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur pemerintah, yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah yang bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Selain itu, ASN berfungsi sebagai alat kebijakan publik, pelayan publik dan pemersatu bangsa.

ASN sebagai pelayan publik sering dijadikan indikator keberhasilan suatu sistem penyelenggaraan pemerintahan. Reformasi Nasional tidak berhasil artinya apabila pelayanan publik ternyata masih buruk, apalagi dalam rangka mewujudkan *good governance* yang mengedepankan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, peran ASN secara prima tidak dapat ditunda-tunda (S. Daeng, 2015).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Dokter Susilo No.2, Kel. Sumur Batu, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212. Kantor dinas ini dikepalai oleh seorang Kepala Dinas yang terdiri atas 3 bidang, yaitu (1) Bidang Penanaman Modal, (2) Bidang Pengendalian dan Pengawasan Perizinan, dan (3) Bidang Bidang Pengendalian dan Pengawasan Perizinan dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 103 orang, yang terdiri dari 78 orang ASN

dan 25 tenaga kontrak. Adapun struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung

Hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung pada bulan Maret 2021 mengenai kompetensi menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai kurang memiliki kemampuan dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan, khususnya dalam layanan berbantuan *Online Single Submission* (OSS) kepada masyarakat yang ingin melakukan perizinan. Hasil wawancara ini juga menjelaskan bahwa sebagian pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaannya, sebagian pegawai lain mengatakan bahwa mereka kurang berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani, dan sebagian pegawai lainnya mengatakan mereka belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan untuk menunjang pekerjaan mereka.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga dianggap sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakandan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakanpenyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Hasil wawancara informal dengan Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih belum optimal. Selain itu, hasil pengamatan di lapangan menunjukkan kondisi sebagian pegawai kurang menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang kurang menaati peraturan instansi

seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi. Sementara itu, berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.30WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00WIB.

Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2020 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung Tahun 2020

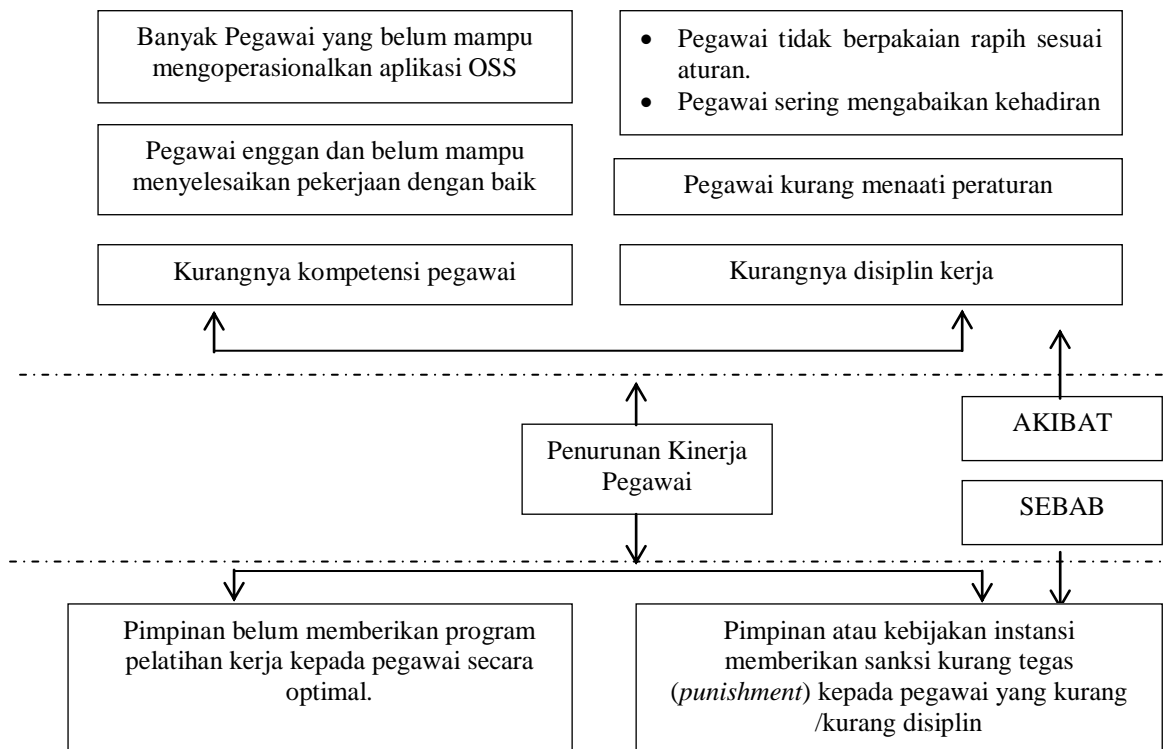
<u>ABSENSI</u>						
Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Dinas Luar (DL)	Total
Januari	87	6	6	2	2	103
Februari	85	13	3	0	2	103
Maret	102	0	0	1	0	103
April	102	0	0	1	0	103
Mei	102	0	0	1	0	103
Juni	96	2	4	1	0	103
Juli	88	7	8	0	0	103
Agustus	90	8	5	0	0	103
September	91	7	5	0	0	103
Oktober	91	8	4	0	0	103
Nopember	102	1	0	0	0	103
Desember	103	0	0	0	0	103

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung Tahun 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai DPMPTSP Bandar Lampung cenderung fluktuatif. Akumulasi ketidakhadiran

pegawai karena sakit dan izin paling paling besar terjadi pada bulan Februari 2020, yaitu sebanyak 16 orang. Akumulasi ketidakhadiran pegawai terbanyak kedua terjadi pada Juli 2020 sebanyak 15 orang, pada bulan Januari 2020 sebanyak 14 orang, pada bulan Agustus sebanyak 13 orang, dan pada bulan September dan Oktober masing-masing sebanyak 12 orang. Hal ini berarti bahwa ketidakhadiran pegawai masih sering terjadi di kantor dinas ini. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Uraian di atas memberikan gambaran kesimpulan tentang permasalahan yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung dalam gambar berikut ini:



Gambar 1.2 Pohon Masalah
Sumber: Olah Data, 2021

Pemaparan di atas memperlihatkan bahwa permasalahan dalam bidang kepegawaian begitu kompleksnya. Sejalan dengan era otonomi daerah, maka

permasalahan kepegawaian tersebut dapat menjadi hambatan bagi daerah dalam mengemban amanat Undang-Undang maupun dalam upaya peningkatan daya saing (*competitive advantages*). Kondisi yang demikian akan menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, pengaruh kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki merupakan dua hal penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan tingkat manajemen dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia aparatur daerah. Realisasi dari komitmen yang secara jelas dipaparkan dalam visi dan misi yang mengatasnamakan berbasis kinerja dan pelayanan publik diharapkan mampu menghapus pandangan negatif masyarakat tentang kinerja pemerintah daerah.

Keadaan-keadaan di atas, diduga terkait dengan kinerja pegawai khususnya staf di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung yang masih belum optimal dikarenakan masih banyaknya pegawai yang merasakan kompetensi yang belum optimal, dan disiplin kerja yang belum baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung"**.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai pada Unit Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung Tahun 2020

No	Bidang Struktural / Fungsional	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	15
2.	Bidang Penanaman Modal	21
3.	Bidang Pelayanan Perizinan	32
4.	Bidang Pengendalian dan Pengawasan Perizinan	23
5.	Bidang Pengolahan Data dan Informasi Pengembangan dan Pengelolaan Data	12
Jumlah		103

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung?
- 1.2.3 Apakah kompetensidan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1.3.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung.
- 1.3.2 Pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung.
- 1.3.3 Pengaruhkompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di Perguruan Tinggi.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung sehingga dapat mengetahui bagaimana Kompetensi dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja SDM, serta permasalahan lain yang timbul sehubungan dengan kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandar Lampung.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi terutama dalam melakukan peningkatan Kompetensi dan Disiplin kerja kepada pegawainya demi peningkatan kinerja pegawainya tersebut.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna mencapai kepuasan kerja staf/pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- d. Penelitian ini dapat menjadi dokumen akademis bagi civitas akademika dalam rangka pencapaian program pasca sarjana.