

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjadi seorang Pegawai Negara Sipil (PNS) atau yang sekarang berubah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) masih merupakan dambaan bagi sebagian warga Indonesia. Terbukti pada tahun 2014 jumlah pendaftar calon Aparatur Sipil Negara (ASN) mencapai angka 2,6 juta orang. Dikutip dari bisnis.liputan6.com bahwa "Jumlah pelamar CPNS 2014 sampai saat ini sudah menembus 2.603.780 orang," kata Kepala Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik (HKIP) KemenPAN-RB Herman Suryatman saat dihubungi **Liputan6.com**, Senin (13/10/2014). Berbagai keuntungan yang diperoleh setelah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi masyarakat untuk mendaftar menjadi calon Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut sumber yang dikutip penulis dari Academia.edu kelebihan yang diperoleh jika menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebagai berikut :

1. Ada rasa aman karena mendapatkan gaji tetap bulanan sehingga tidak takut hidup tanpa penghasilan.
2. Surat keterangan pengangkatan atau biasa disebut sebagai SK PNS dapat dijadikan jaminan meminjam uang di Bank sehingga banyak kita temui pegawai PNS baru sudah bisa membangun rumah dan membeli mobil baru dengan cara mengorbankan sebagian gaji bulanan selama sekian tahun untuk membayar cicilan hutang di Bank.

3. Menjadi PNS bisa menjadi wahana untuk berkarya dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri sehingga dapat menjadi manusia yang berguna untuk diri sendiri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara Indonesia.
4. Gaji PNS rata-rata lebih besar jika dibandingkan dengan pekerjaan sejenis pada instansi swasta, karena dengan lulusan S1 dengan masa kerja selama 0-1 tahun dengan golongan III A sudah mendapatkan gaji pokok setiap bulannya sebesar Rp. 2.456.700,00 diluar berbagai tunjangan lainnya yang akan didapatkan seperti tunjangan istri sebesar 10 % dari gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan anak sebesar 2 % dari gaji pokok, dan uang makan sebesar Rp. 37.000,00 per hari untuk golongan III A. Sedangkan di beberapa perusahaan swasta masih ada yang memberikan gaji pokok di bawah UMR yang ditentukan oleh pemerintah.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai Kementerian yang bertanggung jawab dalam pengadaan tes seleksi calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) mempunyai Visi : Mewujudkan Aparatur Negara Yang Bersih, Kompeten Dan Melayani serta Misi : Penggerak Utama Reformasi Birokrasi. Berdasarkan visi Kemenpan RB dalam menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih dimulai dengan melakukan perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menggunakan sistem Computer Assisted Tests (CAT). Hal ini dilakukan untuk mencegah timbulnya KKN dalam perekrutan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) pada tahun-tahun sebelumnya karena dengan menggunakan sistem CAT akan menjadi lebih transparan dan objektif.

Visi selanjutnya yaitu mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten ditunjukkan dengan kemampuan individu yang mumpuni sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mewujudkan SMART ASN. Menurut Deputi Bidang SDM Aparatur Setiawan Wangsaatmaja mengatakan, untuk mewujudkan SMART ASN, tidak hanya memerlukan SDM yang pandai tapi juga adaptif dan responsif. Dalam mewujudkan SMART ASN 2019 pada tahun 2016 pelaksanaan Tes Kompetensi Bidang (TKB) akan menggunakan sistem CAT yang lebih transparan dan objektif sehingga dapat menghasilkan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang kompeten.

Menurut Deputi Bidang SDM Aparatur Setiawan Wangsaatmaja mengakui, selama ini kinerja aparatur sipil negara (ASN) masih kurang efektif, sehingga PNS sering dianggap sebagai beban, bukan modal negara untuk memajukan Indonesia. "Sekarang kita masih memandang banyak yang kurang efektif". Kepala Badan kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana mengatakan bahwa SDM semestinya merupakan garda terdepan pada birokrasi. Di sini Kualitas SDM merupakan hal terpenting untuk perbaikan sistem pemerintahan. "Agar SDM dianggap sebagai aset, maka perlu ditingkatkan produktivitasnya supaya lebih kompetitif dan advance'.

Tercapainya tujuan organisasi/perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan (Sedarmayanti,2014:263). Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia

mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik (Sedarmayanti,2014:263). Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas (Bangun, 2012:230).

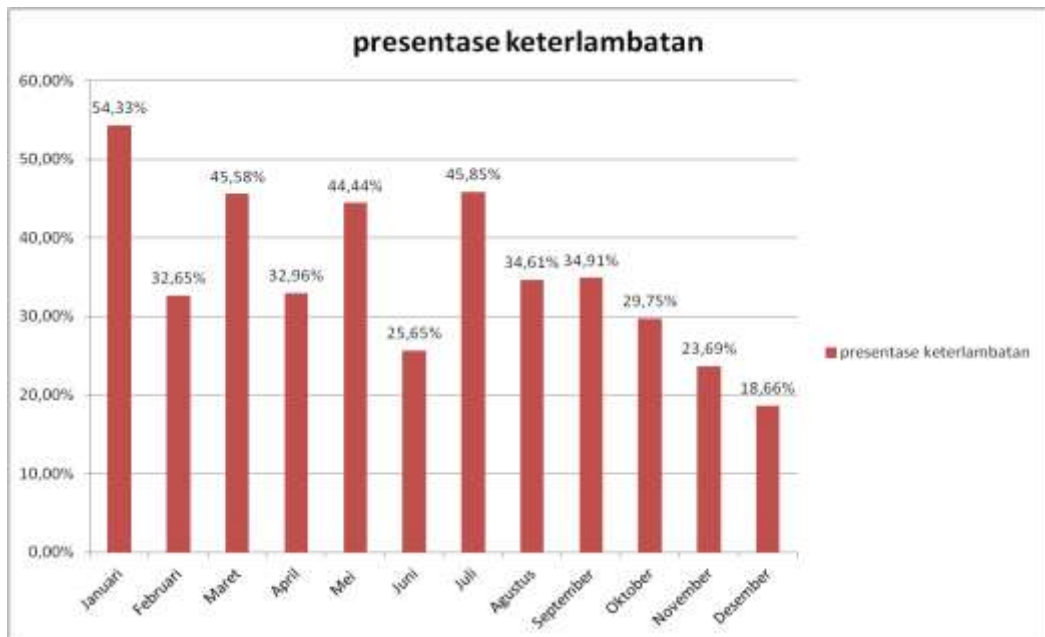
Menurut Dessler (2013:224) bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja. Kadarisman (2014:86) mengemukakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mengukur tingkat disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, dan bukannya kepada si karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja. Disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, di mana hal ini mengejutkan orang-orang yang beranggapan bahwa disiplin dapat merusak perilaku. Para karyawan bisa saja menolak tindakan disiplin yang tidak adil dari manajernya, namun tindakan yang diambil untuk mempertahankan standar yang sudah ditetapkan bisa mendorong adanya norma kelompok dan menghasilkan peningkatan kinerja kerja dan rasa keadilan (Mathis, 2002:317).

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya, seperti untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang

bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai (Kadarisman, 2014:3).

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf kepegawaian Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa bahwa indikator dalam memberikan tunjangan kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibebankan serta kualitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan instansi, kemudian ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain hal-hal tersebut indikator lainnya untuk menilai kinerja karyawan adalah disiplin kerja yaitu ketepatan masuk jam kerja karena jika karyawan datang terlambat maka akan ada pemotongan pada tunjangan kinerja. Gambar 1.1 di bawah ini memperlihatkan presentase keterlambatan karyawan tahun 2015.



Gambar 1.1

Presentase Keterlambatan Karyawan Tahun 2015

Angka keterlambatan karyawan P4TK TK dan PLB menunjukkan grafik yang fluktuatif dimana presentase keterlambatan terbesar ada di bulan januari yaitu sebesar 54,33 %. Besarnya keterlambatan ini disebabkan karena tidak adanya sangsi seperti surat peringatan (SP) yang diberikan kepada karyawan yang datang terlambat sehingga tidak adanya ketakutan karyawan untuk datang terlambat. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, alasan keterlambatan mereka diakibatkan karena harus mengantar anak sekolah dulu baru kemudian pergi ke kantor, atau karena jarak rumah yang terlampau jauh dengan kantor mengakibatkan datang terlambat. Dapat dikatakan bahwa berdasarkan disiplin kerja, kinerja karyawan P4TK TK dan PLB masih kurang baik. Akan tetapi pada tiga bulan terakhir (oktober-desember) menunjukkan penurunan yang signifikan dibandingkan sembilan bulan sebelumnya.

Salah satu fenomena yang menjadi alasan banyaknya masyarakat Indonesia menginginkan menjadi PNS seperti yang telah dijelaskan sebelumnya adalah mendapatkan kompensasi yang cukup besar dengan berbagai tunjangan yang diterima ketika sudah bekerja sebagai PNS. Pada masa pemerintahan presiden Jokowi, PNS atau sekarang berubah nama menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya mendapatkan gaji pokok sebagai kompensasi yang diterima, tetapi ASN akan mendapatkan tunjangan kinerja (TUKIN) sesuai dengan kinerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai. Jadi, saat ini kompensasi yang diterima oleh ASN akan berbeda-beda setiap orangnya tergantung dari kinerja yang dihasilkan.

Akan tetapi, berdasarkan wawancara dengan beberapa staf kepegawaian 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 dibandingkan dengan tunjangan yang diberikan pada masa pemerintahan SBY. Selain itu, jumlah tunjangan yang dijanjikan oleh pemerintahan Jokowi masih belum terealisasi semuanya, hanya baru sekitar 70 % saja dari seluruh tunjangan yang diberikan seperti uang makan, uang tunjangan kinerja, uang tunjangan jabatan, dan lain-lain.

Sebagai salah satu Instansi Pemerintah, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa dituntut untuk memberikan kinerja terbaik dalam mewujudkan visi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten

ditunjukkan dengan kemampuan individu yang mumpuni sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mewujudkan SMART ASN sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi P4TK TK dan PLB dengan baik sesuai dengan Permendiknas No. 8 Tahun 2007 yaitu sebagai berikut:

Tugas (Pasal 2):

Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik tenaga kependidikan sesuai bidangnya

Fungsi (Pasal 3):

1. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan
2. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
3. Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
4. Evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
5. Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK

Dalam meningkatkan mutu kinerja pegawai, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa mengacu pada SMM ISO 9001: 2008 sehingga semua pegawai P4TK TK dan PLB berpedoman pada SMM ISO 9001: 2008 dalam menjalankan tugas. Sasaran mutu yang ada di P4TK TK dan PLB ditunjukkan pada lampiran 3. Selanjutnya dilakukan audit mutu internal yang dilakukan setiap

semester bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang ada dalam sistem manajemen mutu yang dijalankan memenuhi persyaratan atau rencana yang telah ditentukan. Penjelasan lebih lanjut mengenai audit mutu internal diperlihatkan pada lampiran 4.

Sebagai bagian dalam meningkatkan mutu di P4TK TK dan PLB, dilaksanakan suatu prosedur tindakan korektif dan pencegahan yang bertujuan untuk mengatur tata cara menghilangkan penyebab ketidaksesuaian, baik yang sudah terjadi maupun yang belum terjadi di P4TK TK dan PLB yang diperkirakan dapat mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian mutu. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran 5. Dalam mengawasi dan meninjau Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan untuk memastikan efektifitas pelaksanaannya dilakukan suatu tinjauan manajemen. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran 6.

Selain itu, dengan tercapainya SMART ASN melalui peningkatan mutu yang berpedoman pada SMM ISO 9001: 2008 dapat memberikan rasa percaya pada masyarakat bahwa Instansi pemerintah dapat berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, penulis melakukan suatu penelitian yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa)” untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa?
2. Bagaimana kompensasi karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap terhadap kinerja karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

2. Kompensasi karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
3. Kinerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
4. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap terhadap kinerja karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menerapkan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan khususnya mengenai disiplin kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya di lingkungan kerja.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini yang membahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah sumber referensi dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas dan menganalisis variabel disiplin kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja secara lebih mendalam.

