

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam segala bentuk proses aktivitas pencapaian dari tujuan perusahaan atau organisasi, selain sumber-sumber daya lain yang dimiliki seperti *Man, Machine, Money, Methode*, dan *Material*. Tanpa adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia, suatu perusahaan atau organisasi akan sulit mencapai tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah yang akan menjalankan dan menggerakkan segala proses aktivitas. Manajemen sumber daya manusia yang nantinya akan mempengaruhi efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang andil dan penting bagi nilai sebuah perusahaan atau organisasi, mengingat hampir semua aktivitas kegiatan dalam organisasi digerakan oleh manusia. Semakin banyaknya rintangan dan tantangan dalam organisasi juga menjadi alasan perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional. Berhasil menanggapi tantangan ini adalah kondisi yang diperlukan untuk mencapai puncak kesuksesan.

Keberhasilan dari pengelolaan sumber daya manusia akan terlihat dari *output* kinerja atau kontribusi karyawan terhadap perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh (Adamy, 2016 hlm.91) bila kinerja karyawan sama dengan berapa karyawan memberi kontribusi pada organisasi antara lain kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, salah satunya kehadiran ditempat kerja dan juga perilaku kooperatif. Jadi tingkat tinggi atau rendahnya kemampuan dan keterampilan pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri yang dimana akan berdampak langsung pula terhadap perusahaan atau organisasi, dimana pegawai dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan begitu pula sebaliknya karyawan dengan kinerja yang kurang baik akan memberikan kontribusi negatif bagi perusahaan atau organisasi dimana karyawan itu berkerja.

Sumber Daya Manusia Apratur Berperan Penting Dalam Menjamin Kelancaran Tugas Dan Fungsi Instansi Pemerintah, Tidak Terkecuali Bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian yang Merupakan Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP). Dalam Instansi Pemerintahan, Sumber Daya Manusia Apatur Sangat di Perlukan Karena Sebagai Penggerak Utama Dalam Tujuan Instansi Pemerintahan, Dibahas Di Dalam (Solong, 2020 hlm 1) Instansi Harus Memiliki Sumber Daya Apatur Yang Cakap Agar Dapat Menjalankan Tugas-Tugas Yang Diberika Instansi Dengan Baik.

Bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian adalah Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), Yang diberi tanggung jawan mengemban Tugas Dan Fungsi, Yaitu Untuk menjalankan Perencanaan Dan Pengembangan Pegawai, Mengatur Jabatan Fungsional, Tata Usaha Kepegawaian Seperti Kegiatan Mutasi Pegawai, Mengevaluasi Dan Membuat Laporan Pada Penyuluhan Pertanian Mengenai Kinerja Dan Absensi Kepegawaian Serta Mengatur Jalanya Birokrasi Yang Ada di Kementerian Pertanian RI.

Fungsi Tugas ini sangatlah krusial mengingat jalanya sebuah instansi perlu adanya Perencanaan Dan Pengembangan Pegawai, pengaturan jabatan fungsional, kegiatan mutasi, evaluasi, laporan kinerja, permasalahan presensi dan jalanya birokrasi demi tercapainya tujuan dari Kementerian Pertanian RI, tugas tersebut sebagai *instrument* pendukung bagi instansi dalam mencapai tujuan instansi, hingga ketika Indonesia dihadapkan oleh kondisi pandemik yang di sebabkan oleh penyebaran virus *Covid-19*. Instansi tidak bisa lepas dari instrument tugas yang dimiliki Bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Merupakan komponen Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), karena harus menerima peraturan dari pemerintah dimana sebagian sektor usaha dan instasi harus mengatur jumlah pegawai yang melakukan kerja secara langsung di kantor (*Work From Office*) maupun secara Online di rumah (*Work From Home*), dengan kebijakan baru ini yang harus diterima maka peran birokrasi dari subbagian hukum

organisasi yang mengatur jalanya kebijakan birokrasi di kementerian pertanian RI sangat lah diperlukan, sejalan dengan ini peran subbagian kepegawian juga tidak luput dari peran yang sangat jenisnya krusial dikala pandemic ini meluas, fungsi tujuan dari subbagian kepegawian yang menganalisis presensi pegawai yang melakukan kerja secara *hybrid* tentu saja menjadi hal yang sangat di perhatikan, karena menganalisis segala data presensi melalui laman web yang terintegrasi yang menghimpun data kehadiran hingga jam kerja pegawai.

Bagian ini sangat membutuhkan komitmen pegawai, untuk menjamin kinerja bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Merupakan Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) sesuai dan sejalan dengan target yang telah ditentukan. Namun demikian, data ketidakhadiran pegawai dalam tiga bulan terakhir terhitung mulai bulan mei hingga juli 2021 tampak mengalami peningkatan , seperti yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1 . Data Presensi Pegawai di bagian unit kerja Hukum Organisasi dan Kepegawaian bulan Mei – Juli 2021:

Kelompok Hukum, Organisasi dan Kepegawaian				
Waktu	Sub Kelompok	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk Kerja	Datang Terlambat
Mei 2021	Subkelompok Hukum Organisasi	15	0	0
	Subkelompok Kepegawaian	6	1	2
Juni 2021	Subkelompok Hukum Organisasi	15	1	2
	Subkelompok Kepegawaian	6	2	2
Juni 2021	Subkelompok Hukum Organisasi	15	0	2
	Subkelompok Kepegawaian	6	2	3
JUMLAH			6	11

Sumber : Analisis Kepegawaian Kementerian Pertanian RI 2021

Pada tabel 1 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mulai bulan Mei sampai Juli 2021 jumlah pegawai yang masuk kerja semakin menurun. Walaupun penurunan yang dialami tidak signifikan, namun apabila dilihat dari jumlah pegawai dengan jumlah total pada kelompok hukum Organisasi dan Kepegawaian 21 orang, maka

Ardiansyah Saputra, 2021
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENURUNAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI KELOMPOK HUKUM ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN PADA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN (BPPSDMP) KEMENTERIAN PERTANIAN RI DI JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
 [www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

angka tersebut belum dapat menunjukkan bahwa kinerja pada 3 (Tiga) bulan tersebut dapat dikatakan baik dan terjadi penurunan disiplin.

Ditambah data pendukung mengenai prestasi kerja pegawai yang menurun terhitung sejak tahun 2020 hingga tahun 2021.

Tabel 2 Data Penilaian Prestasi Kerja dan Aplikasi E-Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Penyulhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) pada tahun 2020 – 2021:



Sumber : Data diolah

Gambar 1. Presentase penilaian prestasi kerja dan Aplikasi E-kinerja

Dari data penilaian prestasi kerja dan Aplikasi e-kinerja, terbukti bahwa kinerja pegawai pegawai terhitung tahun 2020 hingga tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 4,62% pada kategori sangat baik.

Pada tahun-tahun sebelumnya terdapat penelitian yang membahas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . Penelitian tersebut dapat menjadi referensi bagaimana proses manajemen sumber daya manusia yang pernah beroperasi di organisasi. Adapun penelitian tersebut adalah (Nurchahya & Sary, 2018) yang berjudul “*Influence Of Work Discipline On Performance Of Employees Pt. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta*” Penelitian ini berjenis kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta Dengan menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh

Ardiansyah Saputra, 2021
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENURUNAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI KELOMPOK HUKUM ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN PADA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN (BPPSDMP) KEMENTERIAN PERTANIAN RI DI JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
 [www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta dengan masukan peneliti untuk PT Arah Environmental Indonesia bisa memfasilitasi dengan layanan atau pelatihan khusus kepada karyawan agar bisa lebih disiplin dalam bekerja.

Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya *treatment* dan pelatihan dalam MSDM untuk melakukan perubahan pada proses disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta Indonesia agar lebih baik lagi dalam disiplin dan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” dalam (Nurjaya et al., 2021) dengan metode kuantitatif menemukan hasil Hasil penelitian ini dengan hasil dari variable etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan 43,1%, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan 40,7%, atas hasil presentase yang di dapatkan, maka Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari 2 (dua) penelitian terdahulu yang menggunakan variable disiplin kerja, dengan metode penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam perihal ini peneliti ingin melakukann penelitian lebih mendalami mengenai informasi terkait penurunan disiplin dengan menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif, Penelitian Ini Ingin Melihat mengenai Permasalahan Penurunan Disiplin Pada Bagian Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Merupakan Bagian Dari Badan Pusat Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Secara Lebih Mendalam Sehingga Bisa Dijeneralisir, oleh Karena Itu Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif pada *research* kali ini.

Oleh sebab itu, Berdasarkan urgensi tersebut serta fenomena penurunan tingkat kehadiran dan tingkat frekuensi keterlambatan pegawai peningkatan jumlah keterlambatan kinerja karyawan yang terjadi pada bulan mei hingga juli, menjadikan

latar belakang peneliti untuk mengulas lebih dalam dan melakukan penelitian mengangkat judul penelitian **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Disiplin Kerja Pegawai Sub Kelompok Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI Di Jakarta”**

1. 2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor –faktor yang mempengaruhi penurunan Disiplin Kerja Karyawan Pada Bagian Unit Kerja Hukum, Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta.

1. 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah : Apa saja Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin pegawai Pada Bagian Unit Kerja Hukum, Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta.

1. 4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui informasi serta menganalisis mengenai disiplin kerja pada kelompok hukum, organisasi dan kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta.

1. 5. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Ardiansyah Saputra, 2021
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENURUNAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI KELOMPOK HUKUM ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN PADA BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN (BPPSDMP) KEMENTERIAN PERTANIAN RI DI JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Sebagai sumber ilmu pengetahuan yang dapat menambah wawasan mengenai pengembangan keilmuan dalam ranah manajemen sumber daya manusia spesifiknya dalam hal disiplin kerja organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Aspek Praktisis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat penelitian ini, antara lain:

- a. Dalam bahan acuan evaluasi Kementrian Pertanian RI terutama pada kelompok unit bagian hukum, organisasi dan kepegawaian kementrian pertanian Republik Indonesia dalam menghadapi permasalahan mengenai Disiplin kerja.
- b. Ikut serta dalam memperkaya hasil penelitian kualitatif dan sebagai bahan referensi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta secara khusus difokuskan pada ranah ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai informasi pembaca serta referensi untuk penelitian berikutnya.