

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai ASN mempunyai tugas dan peran penting dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan dan pembangunan nasional, termasuk mengawasi, merencanakan, melaksanakan, dan memberikan pelayanan yang berkualitas, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN diharapkan dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel dengan menjaga netralitas, profesionalitas, dan integritas dalam menjalankan tugas sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku tentang kepegawaian. Selain itu, untuk memberikan pelayanan publik yang terbaik, pegawai ASN harus terus meningkatkan kompetensi dan keterampilannya melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan, sehingga pegawai dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan dinamika masyarakat. Pegawai ASN juga diwajibkan untuk mengikuti prinsip-prinsip dasar pelayanan publik saat menjalankan fungsi dan tanggung jawab (Undang-undang, 2023).

Dalam Peraturan Menteri Agama nomor. 72 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja, Kementerian Agama merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan keagamaan di suatu negara yang memiliki fungsi utama dalam mengkoordinasikan kegiatan keagamaan, menyelenggarakan layanan

keagamaan, memenuhi kebutuhan keagamaan masyarakat dan menjaga kerukunan antar umat beragama, peraturan ini menjadi landasan hukum utama dan sebagai acuan yang mengatur mengenai keberadaan, fungsi dan tata kerja Kementerian Agama di Indonesia (Permenag, 2022). Pegawai dalam melakukan pekerjaan wajib bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka dari itu, kinerja pegawai berperan penting dalam mencapai visi, misi serta tujuan dalam menentukan berhasil atau tidaknya instansi tersebut berkembang (Lestari, 2023). Penelitian terdahulu mendukung dalam pernyataan ini bahwa seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja baik jika pegawai tersebut mampu dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya dan memperoleh hasil kerja lebih tinggi dari standar kerja yang berlaku (Perangin, 2022).

Objek penelitian ini adalah kantor Kementerian Agama kota Pasuruan. Sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang ada, Kementerian Agama Kota Pasuruan berperan penting dalam menjamin terciptanya kehidupan beragama yang rukun, adil, dan beragam di wilayah kota Pasuruan serta melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya dalam bidang agama. Dalam melaksanakan berbagai tugas pegawai memikul tanggung jawab yang besar, menyelesaikan tugas tersebut merupakan tantangan yang harus diterima seiring dengan berkembangnya metode kerja. Tindakan pegawai guna mencapai visi dan misi harus tercermin dalam kinerjanya. Visi dan misi ini dapat dicapai dengan didukung oleh pegawai yang optimal dan berkinerja terbaik. Menurut Robbins (2016), Kinerja diartikan sebagai hasil seluruh tugas kerja yang telah

dicapai seorang pegawai dengan melakukan pekerjaan sesuai peraturan atau kriteria standar yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara pada objek penelitian, maka dapat ditemukan adanya permasalahan bahwa pegawai Kementerian Agama Kota Pasuruan dalam hal kinerja pegawainya masih perlunya pembinaan dan pengawasan. Permasalahan ini terjadi diantaranya, yang pertama dilihat dari tingkat absensi, dari data yang diterima penulis, mendapatkan hasil masih terdapatnya pegawai datang terlambat dan pulang mendahului waktu yang ditentukan, serta tidak berada di kantor pada jam kerja selain dinas luar. Yang kedua, masih perlunya pengembangan kompetensi dimana masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu dikarenakan kurangnya *skill* dalam pengoperasionalan perangkat lunak dan pemahaman teknologi sehingga sering terjadinya pegawai melimpahkan tugasnya kepada orang lain yang mengakibatkan kurang mandiri pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya. Dari pokok permasalahan yang terdapat pada objek penelitian inilah penulis menentukan variabel penelitian mengenai permasalahan disiplin kerja serta kompetensi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kedepannya.

Dalam memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan, pimpinan menggunakan disiplin kerja untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi standar sesuai dengan yang ditetapkan (Rivai, 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pentingnya disiplin

kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai baik atasan maupun bawahan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan mematuhi peraturan yang berlaku (Wandi, 2022). Permasalahan disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan terungkap melalui wawancara dengan bapak Muhammad Aqib, S.Ag, M.Pd.I selaku analisis kepegawaian dan hasil data rekap absensi pegawai bulan Januari-Februari 2024.

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi pegawai Kantor Kementerian Agama
dalam 2 bulan terakhir tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Ijin/DL/Cuti	Terlambat	Pulang awal	Tanpa Keterangan
Januari	36	15	29	15	-
Februari	36	12	27	8	1
Total		27	56	23	1

Sumber : Data Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan, 2024

Dari data tersebut menjadi bukti permasalahan yang pertama yang telah dijelaskan oleh peneliti bahwa masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam hal tingkat kehadiran, dapat dilihat dari masih banyak pegawai yang mengalami keterlambatan waktu masuk kerja melebihi prosedur/peraturan waktu yang telah berlaku.

Faktor kompetensi tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pandangan Wibowo (2017), Kompetensi dalam bekerja menyangkut pelaksanaan tugas atau penugasan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang, yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perspektif ini didukung oleh penelitian lain, yang menunjukkan peran penting kompetensi dalam proses pengembangan diri dan

ketika kompetensi seseorang dikembangkan, kinerjanya akan meningkat (Krisnawati, 2021). Kompetensi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor demografi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan, faktor-faktor tersebut berdampak positif terhadap kompetensi kerja (Firah, 2017). Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat diperjelas bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kualifikasi seseorang, karena latar belakang tersebut sangat mempengaruhi pembentukan sikap dan cara berpikir seorang pegawai yang handal (profesional) dan pekerja keras.

Tabel 2
Riwayat Pendidikan Pegawai
Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan

No	Satuan Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SLTA	9
2	Diploma	2
3	S1	13
4	S2	12
Jumlah		36

Sumber : Data Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan, 2024

Fenomena permasalahan Kompetensi yang terjadi dari hasil observasi dan wawancara didapatkan sesuai dengan permasalahan yang kedua bahwa masih terdapat pegawai yang kurang terampil dalam mengoperasikan komputer dan pemahaman yang kurang mengenai Ilmu Teknologi (IT) khususnya pada pegawai yang sudah berumur, seiring dengan permasalahan tersebut sikap (*attitude*) pegawai sangat perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerjanya. Dari permasalahan inilah yang menjadi penyebab kurang optimalnya kompetensi kerja para pegawai yang dapat menghambat dalam

melaksanakan tugasnya dalam hal ini perlu adanya peningkatan dalam hal kompetensi pegawai.

Tabel 3
Data Usia Pegawai
Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan

No	Umur Pegawai	Jumlah Pegawai
1	< 24 tahun	0
2	24-29 tahun	0
3	30-39 tahun	3
4	40- 49 tahun	15
5	50-57 tahun	10
6	> 57 tahun	8
Jumlah		36

Sumber : Data Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan, 2024

Oleh sebab itu, melihat dari permasalahan yang telah ada sebelumnya, penulis ingin mengkaji lebih dalam fenomena yang ada. Maka penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan” menjadi topik pembahasan pada penelitian ini.

B. Rumusan masalah

Merujuk pada latar belakang diatas maka terdapat rumusan masalah berupa :

1. Apakah kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Pasuruan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi kerja secara signifikan ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Pasuruan?

3. Apakah kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengingat latar belakang ini, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti berharap penelitian ini mampu memberi pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di masa depan. Serta dapat digunakan sebagai referensi, yang berdampak pada kinerja yang penulis cari dan kembangkan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan, sehingga kedepannya memiliki pegawai yang berkinerja berkualitas.

3. Bagi Fakultas

Diharapkan penelitian ini akan membantu fakultas mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Pasuruan. Selain itu, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi dosen, mahasiswa, dan kalangan akademisi lainnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara disiplin kerja dan kompetensi kerja lebih lanjut dan kinerja pegawai di tempat kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap penelitian ini mampu memberikan masukan kepada pihak-pihak yang berprofesi sebagai pegawai, agar dapat meningkatkan kompetensi kerja pada diri sendiri serta bagi pembaca yang bekerja sebagai atasan atau dapat menjalankan disiplin kerja yang baik serta meningkatkan kualitas dalam kinerja pegawai.