

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi baik pada organisasi pemerintah. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau metode dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah agar sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga dapat mencapai tujuan bersama antara perusahaan, dan pegawai secara maksimal.

Menurut Perbup DP3AP2KB 2025 Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Pasuruan memiliki peran penting dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana. Tugas utama dinas ini adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tersebut serta tugas pembantuan.

Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Perbup mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Keberadaan DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan sangat penting untuk memastikan terlaksananya program-program yang mendukung pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana di wilayah tersebut. Dinas ini berperan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui program-program yang dirancang untuk mencapai kesetaraan gender, melindungi hak-hak anak, mengendalikan pertumbuhan penduduk, dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pegawai, sebagai bagian utama dari sumber daya manusia, memiliki peran penting dalam membangun dan mengembangkan perusahaan agar terus berkembang di masa depan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna untuk kemajuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Setiap pegawai memiliki tingkat kinerja yang beragam. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan aspek kedisiplinan serta komunikasi pegawai. Yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2019) “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”. Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diterapkan dalam sebuah perusahaan. Untuk menilai kinerja pegawai, pemimpin perlu menerapkan strategi yang mendorong pegawai agar lebih disiplin. Misalnya, pegawai harus mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dalam dinas, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Adinda dkk (2023) disiplin kerja karyawan dapat terlihat dari kehadirannya di tempat kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan tetap menjalankan tugasnya dengan baik, bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasan. Selain itu, selama jam kerja, mereka tidak akan menyalahgunakan waktu untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan akan lebih tertib, operasional berjalan lancar, dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai dinas KB, ditemukan adanya permasalahan disiplin kerja di kalangan pegawai dinas KB Kabupaten Pasuruan. Beberapa pegawai masih kurang menaati peraturan instansi, seperti seringnya ketidakhadiran, keterlambatan saat datang ke kantor, dan menjadi pengganggu selama di kantor. Selain itu, terdapat pula pegawai yang kurang fokus selama jam kerja, meskipun hal tersebut bertentangan dengan peraturan dinas contohnya, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, kembali dari waktu istirahat tidak tepat waktu, serta tidak berada di ruangan selama jam kerja, padahal masih banyak tugas yang harus diselesaikan, dan bermalas-malasan ketika banyak pekerjaan.

Kurangnya kedisiplinan ini berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan dan dapat berdampak pada kegagalan pencapaian tujuan dinas. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan tersebut, penelitian mengenai disiplin kerja dirasa penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya disiplin kerja serta mencari solusi yang dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan instansi. Berikut Rekapitulasi Absensi Pegawai DP3AP2KB tahun 2024 yang memiliki masalah pada tingkat keterlambatan dalam konteks terlambat datang.

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan
Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Skor Terlambat Hadir
Januari	22	67	1.062
Februari	21	67	844
Maret	19	67	922
April	21	67	804
Mei	20	67	916
Juni	19	67	924
Juli	23	67	1.200
Agustus	23	67	845
September	21	67	800
Oktober	23	67	902
November	21	67	975
Desember	21	67	904

Sumber: Data DP3AP2KB, 2025

Berdasarkan Tabel 1 rekapitulasi absensi DP3AP2KB Kabupaten Pasuruan pada tahun 2024. Ditemukan di DP3AP2KB terdapat tingginya tingkat keterlambatan pegawai atau kedisiplinan pegawai yang dapat menyebabkan turunnya kinerja, menurunkan waktu penyelesaian pekerjaan, pekerjaan yang harusnya diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda, terutama jika tugas tersebut bersifat tim atau bergantung pada kontribusi individu lain. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya selesai lebih awal harus dikejar di akhir waktu kerja. Saat ini, aturan terlambat datang bekerja hanya mengandalkan kebijakan membuat surat izin terlambat, ketidakjelasan aturan mengenai izin terlambat yang memungkinkan pegawai untuk mengajukan surat izin baik pada hari keterlambatan maupun sebelumnya. Hal ini menyebabkan penurunan kedisiplinan dan penyalahgunaan kebijakan secara keseluruhan dan berpotensi

mengganggu alur kerja. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan evaluasi terhadap sistem kedisiplinan di DP3AP2KB, seperti penerapan aturan absensi yang lebih ketat. Dengan menerapkan aturan keterlambatan yang lebih ketat, DP3AP2KB dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator kedisiplinan yaitu kehadiran. Penelitian ini sejalan dengan penelitian pada Kantor Kecamatan Pemulang Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara parsial juga berpengaruh positif atau signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Sudarso, 2020).

Selain disiplin kerja faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu komunikasi. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) komunikasi adalah proses penyampaian sebuah pesan dalam bentuk atau cara penyampaian yang bisa disesuaikan sehingga makna dari pesan tersebut dapat diterima sehingga terjadi pertukaran pesan verbal maupun non verbal, dan hasil dari komunikasi yang telah dilakukan memungkinkan untuk mengubah tingkah laku seseorang (perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang). Komunikasi merupakan aspek penting dalam suatu dinas, karena komunikasi yang buruk dapat menimbulkan masalah yang merugikan dinas. Dengan membangun komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan, akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh elemen dinas serta meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan dinas.

Komunikasi yang efektif antar pimpinan dan pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan program KB di masyarakat. Pimpinan bertugas memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai dan melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap program KB. Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi berbagai permasalahan komunikasi yang dapat menghambat efektivitas kerja dan pencapaian tujuan program. Terkait dengan permasalahan saat ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak konstruktif maksudnya cara berkomunikasi tidak menonjolkan sisi positif dari apa yang disampaikan antara sesama pimpinan dan pegawai karena membutuhkan peningkatan komunikasi yang disebabkan perbedaan latar belakang personal atau kemampuan SDM jika ada kesalahan dalam penyampaian pekerjaan membuat salah paham atas tujuan pimpinan.

Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya koordinasi dan keterbukaan antar pimpinan dan pegawai dinas KB. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan latar belakang pendidikan, latar belakang personal, pengalaman kerja, keterbatasan kemampuan atau kurangnya komunikasi yang jelas dalam pembagian tugas. Selain itu, hambatan dalam penggunaan teknologi komunikasi juga menjadi tantangan, terutama bagi pegawai yang belum terbiasa dengan sistem digital dalam pelaporan dan koordinasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan (Manao, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diidentifikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pasuruan dan syarat kelulusan.

2. Bagi Lembaga (Tempat Penelitian)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan tentang disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan dan juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

4. Bagi Pihak Lain Atau Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, sumber informasi dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya terutama dalam pembahasan tentang disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai serta pengguna variabel lain terkait kinerja.

