

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif. Selain itu kinerja juga merupakan landasan dari pencapaian tujuan suatu organisasi. keberhasilan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat. (Logahan 2009:3). untuk mendapatkan kinerja yang baik tentunya pegawai harus memiliki kemampuan serta adanya perencanaan kinerja sehingga pegawai dapat mengikuti prosedur kerja sesuai dengan rencana yang telah disiapkan.

Kinerja sangat berperan penting dalam kaitannya dengan studi adminitrasi dimana keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja, untuk itu setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih

baik. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Dalam mengontrol kinerja karyawan, dibutuhkan beberapa analisa yang baik oleh manajer personalia, maupun sistem dalam perusahaan yang baik. Hal ini menjadi hambatan dikarenakan manajer personalia pasti akan kesulitan dalam melakukan monitoring tanpa ada data yang jelas. Data akan menjadi kunci yang sangat penting dalam melakukan analisa terhadap pekerjaan seseorang. Saat ini pekerjaan tersebut menjadi hal yang mudah. Dengan kecanggihan teknologi, sleeker sebagai software HR yang telah dipercaya oleh perusahaan-perusahaan besar di Indonesia maupun perusahaan multinasional ini memiliki berbagai fitur yang mempermudah bagian personalia menganalisa kinerja karyawan mereka. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur. Dengan adanya kinerja juga dapat mewujudkan suatu pencapaian tujuan pada kehidupan perkantoran serta dapat menstabilisasikan kondisi atau keadaan yang penuh dengan tekanan. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan suatu aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik, maka citra instansi akan kurang baik pula.

Moeheriono(2010) Dalam bukunya yang berjudul Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, memberikan pengertian kinerja karyawan atau definisi

kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Prawirosentono (1999) Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ccormick & Tiffin(1980) Kinerja adalah kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja. Edy Sutrisno (2010) Menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Basri dalam sinambela (2012:6) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukanterlebih dahulu dan telah disepakai bersama. Pasal 78 undang-undang Nomor 30 (pp) tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud agar memiliki kemampuan dalam bertanggungjawab pada pekerjaan. Disebut dalam UU ini bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pegawai yang

didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai.

Basarnas merupakan salah satu organisasi yang berada dilingkungan formal aparatur pemerintah yang berada dibawah tanggung jawab kepala Badan Nasional pencarian dan pertolongan. Kantor ini memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pencarian dan penyelamatan terhadap orang dan material yang hilang. Oleh karena itu, kantor ini harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar menghasilkan pelayanan yang optimal. Dalam pelaksanaan pelayanan tersebut, Badan Nasional pencarian dan pertolongan kupang telah dibekali dengan kinerja yang jelas. Untuk meningkatkan kinerja yang baik Badan SAR Nasional menargetkan response time(waktu tanggap) terhadap musibah di bawah pencapaian rata-rata yang kisaran 30 menit. Untuk mencapai target Response time membutuhkan empat hal, profesionilsme SDM, peralatan yang memadai, disiplin, sistem kerja yang efisien dan tepat.selain itu juga meningkatkan kerja sama Dengan daerah agar bisa memberikan jasa pelayanan SAR yang terbaik kepada masyarakat. Adanya kinerja memudahkan pegawai untuk lebih kompetatif dalam bersaing. Di kantor Badan Nasional pencarian dan pertolongan kupang sangat mengaspresiasi pegawai yang berkinerja tinggi yang mampu memberikan pengaruh yang significant pada citra instansi. Pegawai di kantor SAR Kupang juga berupaya untuk membangun meningkatkan kinerja yang baik dan menciptakan hubungan yang harmonis dan selalu kompak untuk menyamakan visi dan misi Basarnas dalam mencapai suatu tujuan Tertentu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai. sebagai alat penilaian kinerja pegawai yang diukur dari segi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. dimana kinerja sebagai variabel independent yang termasuk didalam penilaian secara keseluruhan. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu fakta yang menjadi turut perhatian adalah peningkatan kinerja pegawai yang belum begitu maksimal, yang dimana kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Epektifitas kinerja yang baik dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Berikut ini terdapat tabel penilaian kinerja di kantor Basarnas Kupang.

Tabel 1.1

Penilaian kinerja di kantor Basarnas Kupang

Nomor	Penilaian kinerja	Presentase(%)
1	Sangat baik	80,75
2	Baik	75,00
3	Kurang baik	50,75
4	Tidak baik	40,00

Sumber: data internal bagian umum sekretariat kantor SAR Kupang

Berdasarkan tabel jumlah penilaian kinerja diatas adalah untuk mencapai kinerja yang baik bahwa secara keseluruhan, semua pegawai harus memiliki

tingkat kemampuan yang maksimal. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkan wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi terhadap SDM. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya Menurut Amstrong, (1999:15) antara lain:

1. Efektivitas
2. Otoritas
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif

Dalam penelitian ini, disiplin kerja yang menjadi fokus utama yang dapat mempengaruhi kinerja, karena disiplin sangat penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin kerja memiliki kaitan yang sangat erat terhadap kinerja karena tanpa disiplin kerja yang baik maka tidak akan menghasilkan suatu kinerja yang baik sedangkan apabila disiplin kerja sangat baik maka sebaliknya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. disiplin kerja itu berasal dari dalam diri pegawai atau bawaan dari lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Dapat diasumsikan bahwa makin rendah tingkat disiplin dalam bekerja, maka rendah pula kinerja yang dicapai sebaliknya makin tinggi tingkat disiplin dalam bekerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dicapai. Berkaitan dengan hal ini, Terry G W (2006: 68) mengemukakan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja yang harus dijalankan oleh masing-masing individu pegawai. Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan

seseorang terhadap suatu aturan. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (fahtoni, 2006:126). Kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja untuk mendorong para pegawai agar mengikut standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Maka berdasarkan uraian-uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti kinerja pegawai pada kantor SAR Kupang dengan judul ''DISPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KUPANG''.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok yakni bagaimana disiplin kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR Kupang, masalah pokok ini dikaji dalam beberapa pertanyaan-pertanyaan berikut dibawah ini yaitu :

1. Bagaimana ketepatan waktu dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR kupang?
2. Bagaimana penggunaan alat kantor dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR Kupang?
3. Bagaiamana tanggung jawab dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR Kupang?
4. Bagaimana ketaatan pada aturan dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR Kupang?

B. Tujuan dan manfaat penelitian

1. tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui ketepatan waktu dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR kupang
- b. Untuk mengetahui penggunaan alat kantor dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR Kupang
- c. Untuk mengetahui tanggung jawab dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR Kupang
- d. Untuk mengetahui ketaatan pada aturan dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor SAR Kupang

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu bahan acuan dan bermanfaat dari segi

a. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan member kontribusi bagi penulis yang bersangkutan dan peneliti lain untuk dijadikan bahan refrensi dalam mengkaji masalah-masalah kepegawaian khususnya tentang kinerja pegawai.

b. Praktis

Penelitian ini mampu memberikan masukan dalam kebijakan pengadaan disiplin kerja upaya untuk peningkatan prestasi kerja pegawai yang sangat baik di kantor SAR.

C. Metode penulisan

1) Jenis data

a. Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan dan di olah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian

b. Data skunder

Yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian.

2) Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dialkukan melalui media-media tertentu seperti telepon, email, atau skype.

3) Teknis analisis data

Teknik yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisis digunakan untuk menganalisis data hasil wawancara yang dikumpulkan dari seluruh sumber.