BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan atau organisasi, sehingga menjadi bermanfaat. Dengan kata lain tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Sesuai dengan tekad pemerintah dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan pada Lembaga/Instansi pemerintah, dan sesuai dengan semangat reformasi birokrasi Pemerintah yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kinerja, maka seluruh Pegawai Negeri Sipil/ASN pada Lembaga/Instansi Pemerintah khususnya yang menyangkut pelayanan publik dituntut harus mereformasi diri agar bisa mencapai dan memenuhi apa yang menjadi tuntutan. Pemerintah Kota Kupang melalui Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam tugas pokok dan fungsinya perlu menyiapkan pelayanan dalam kebersihan di Kota

Kupang yaitu mengangkut sampah yang ada di tempat pembuangan sementara (TPS) di kota Kupang ke tempat pembuangan akhir (TPA) di Alak. Pelayanan dalam bentuk jasa seperti jasa pengangkutan sampah maupun jasa pelayanan lainnya pada dasarnya adalah bentuk tanggung jawab pemerintah sebagai abdi sosial kepada masyarakat. Menurut hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis, tidak memadainya staf pelaksana kebijakan mengakibatkan pelaksanaan kebijakan menjadi tidak efektif apalagi kebijakan tersebut mempunyai sasaran (*target group*) yang besar dan berada pada wilayah jangkauan yang cukup luas. Kurangnya kecakapan atau pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawai pemerintah ataupun staf juga akan menimbulkan persoalan yang pelik menyangkut implementasi kebijakan yang efektif. Kebijakan penanganan sampah di Kota Kupang merupakan wewenang dan tanggung jawab Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang. Agar pengelolaan sampah dapat berjalan dengan baik perlu didukung oleh kecukupan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang memiliki tenaga kerja sebanyak 358 personil yaitu 198 pegawai negeri sipil dan 160 pegawai non sipil

Keberhasilan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan dalam mengatasi masalah sampah Kota Kupang tentu sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan berpedoman peraturan atau undang-undang yang berlaku baik

secara kualitas maupun kuantitas pada suatu masa atau periode tertentu. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan yang lebih baik.

Disiplin Kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Disiplin kerja dapat berpengaruh baik positif atau negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam mengatasi masalah yang sedang terjadi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang perlu meningkatkan kedisiplinan para pegawainya.

Berikut ini adalah tabel daftar absensi periode tahun 2018 yang diperoleh dari Dinas Lingkungan dan Kebersihan Kota Kupang :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai / ASN
Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Absensi			
			Hadir	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan
Januari	198	25	4931	4	3	12
Februari	198	23	4537	5	2	10
Maret	198	25	4926	7	4	13
April	198	24	4735	4	3	10
Mei	198	24	4737	-	6	9
Juni	198	20	3948	2	1	9
Juli	198	26	5133	-	1	14
Agustus	198	25	4934	5	2	9
September	198	24	4735	3	1	13
Oktober	198	26	5136	-	3	8
November	198	25	4934	6	2	8
Desember	198	24	4740	8	1	3

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang Tahun 2018

Berdasarkan tabel data absensi diatas menggambarkan disiplin kerja yang dilaksanakan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dalam disiplin kerja terdapat tiga indikator sebagai pengukur seberapa baik disiplin yang diterapkan oleh para pegawai yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Dalam tabel diatas, masih terlihat tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup besar. Dimana indikasi tersebut mengacu pada tingkat absensi Tanpa Keterangan yang selalu lebih besar tiap bulannya dibanding tingkat absensi lainnya seperti Sakit dan Ijin. Selain itu dari hasil observasi atau pengamatan langsung terhadap disiplin waktu Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang yang berhubungan dengan perilaku waktu datang, dan perilaku waktu pulang kerja pegawai masih perlu diperbaiki. Masih terlihat banyak pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum jam pulang kerja. Jika seorang pegawai memiliki disiplin yang tinggi, berarti telah memiliki moral yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya, yang berakibat pula pada peningkatan kinerja yang lebih tinggi. (Wardana, 2008). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2007:193).

Untuk mengukur Pengalaman Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya seperti lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta tingkat penguasaan terhadap pekerjaan . Latar belakang pendidikan pribadi pegawai mencakup tingkat pendidikan untuk menunjukkan tingkat pengetahuan dan kompetensi seseorang didalam pekerjaannya.

Tingkat Pendidikan dari para pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang masih dibawah standar kompetensi. Didalam penilaian Kinerja Pegawai, Pengalaman Kerja yang dimiliki juga dapat berpengaruh secara signifikan. Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dinilai masih sangat kurang yang mungkin akan berpengaruh terhadap kebijakan pengelolaan sampah di Kota Kupang menjadi tidak maksimal. Walaupun lama waktu/masa kerja pegawai yang termasuk dalam indikator Pengalaman Kerja dapat menunjang tingkat pendidikan yang dibawah standar kompetensi, namun kenyataan yang dihadapi di lapangan, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan sejauh ini masih kekurangan personil dan tenaga ahli yang berkompeten dibidangnya. Untuk mengembangkan usaha pengelolaan sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan juga membutuhkan tenaga ahli yang berkompetensi dalam bidang pengelolaan sampah di Kota Kupang, akibatnya penanganan sampah selama ini hanya sebatas mengangkut sampah dari TPS ke TPA Alak.

SDM yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang secara keseluruhan dapat kualitas dan kuantitasnya masih sangat kurang. Hal ini terlihat dari tingkat pendidikan aparat dinas yang berpendidikan rata-rata SMA dan jumlah staf yang masih sangat kurang. Hal ini tentu berimplikasi pada pelaksanaan atau implementasi perda nomor 3 tentang penanganan sampah yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rio Marpaung & Tri Dinda Agustin (2013) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau” menyatakan bahwa disiplin kerja tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tanggung jawab atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Iman, Peggy A, Mekel & Greis M. Sendow (2014) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulut cabang Calaca" menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum menyadari berapa pentingnya tingkat kedisiplinan di dalam suatu organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Penelitian yang dilakukan Vicky Anggraeni Purwanto & Agus Hermani DS (2016) dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Bintang Utama Semarang" menyatakan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka cenderung akan memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang rendah maka cenderung akan memiliki kinerja rendah. Disamping itu, pengalaman kerja memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja artinya kontribusi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,5%, sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan penulisan berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan lokasi objek penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian untuk yaitu “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang** ”.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka terdapat beberapa persoalan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Manfaat akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang dapat melaksanakan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi pimpinan/manajemen Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang serta bagi pihak lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan maupun organisasi yang menghadapi masalah serupa.