

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi baik itu organisasi negeri ataupun swasta. “Sasaran-sasaran organisasi tersebut akan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan”. Fibriyanita (2018). Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan/organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan organisasinya. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Menurut Edy Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Karyawan atau pegawai merupakan asset utama dalam organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.”

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Kompetensi/kemampuan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang ini bisa dibilang tidak bisa orang atau organisasi tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era *one touch one service* butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten.

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Ombudsman adalah lembaga yang didirikan untuk mengawasi jalannya pelayanan publik. Ombudsman diatur dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia. Baru-baru ini terjadi pungutan liar yang terjadi di pelayanan publik maka penulis tertarik membahas peranan Ombudsman dalam memberantas pungutan liar tersebut. Ombudsman termasuk salah satu tim Sapu Bersih Pungutan Liar (SABERPUNGLI) yang di atur dalam Peraturan Presiden Nomor 87 tahun 2016. Pada bulan Maret 2000, K.H. Abdurrahman Wahid mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 2000 tentang Komisi Ombudsman Nasional, sehingga mulai saat itu, Indonesia memasuki babak baru dalam sistem pengawasan. Menurut Kepres Nomor 44 Tahun 2000, pembentukan lembaga Ombudsman di Indonesia dilatarbelakangi oleh tiga pemikiran dasar sebagaimana tertuang di dalam konsiderannya, yakni:

- 1) Bahwa pemberdayaan masyarakat melalui peran serta mereka melakukan pengawasan akan lebih menjamin penyelenggaraan negara yang jujur, bersih, transparan, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- 2) Bahwa pemberdayaan pengawasan oleh masyarakat terhadap penyelenggaraan negara merupakan implementasi demokrasi yang perlu dikembangkan serta diaplikasikan agar penyalahgunaan kekuasaan, wewenang ataupun jabatan oleh aparatur dapat diminimalisasi.
- 3) Bahwa dalam penyelenggaraan negara khususnya penyelenggaraan

Fungsi, Tugas dan Wewenang Ombudsman sebagai salah satu lembaga perlindungan hukum bagi rakyat tertuang di dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa Ombudsman berfungsi mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh penyelenggara Negara dan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah termasuk diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Badan Hukum Milik Negara serta badan swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu. Tugas Ombudman sebagaimana dituangkan di dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudman Republik Indonesia adalah :

- 1) Menerima laporan atas dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
- 2) Melakukan pemeriksaan substansi atas laporan;
- 3) Menindaklanjuti laporan yang tercakup dalam ruang lingkup kewenangan Ombudsman;
- 4) Melakukan investigasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
- 5) Melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga negara atau lembaga pemerintahan lainnya serta lembaga kemasyarakatan dan perseorangan;
- 6) Membangun jaringan kerja;
- 7) Melakukan upaya pencegahan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik; dan
- 8) Melakukan tugas lain yang diberikan undang-undang. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia secara jelas menetapkan tugas dan wewenang Ombudsman Republik Indonesia yakni menerima dan menyelesaikan laporan atas dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenang, Ombudsman-RI didukung sumber daya manusia sejumlah 905 orang, terdiri atas Anggota Pimpinan Ombudsman, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kepala Perwakilan, Asisten, dan tenaga pendukung. Berdasarkan hasil pra-observasi penelitian yang

dilakukan di Lembaga Ombudsman RI Pusat. Pada tabel 1.1 menunjukkan indikasi peningkatan kinerja pegawai yang di tuangkan kedalam bentuk data grafik dan tabel kinerja.

Tabel 1. 1

Target Pencapaian Kinerja Pegawai Ombudsman RI Pusat

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Tanggung Jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja organisasi	100%	90%	80%	90%
2.	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan	100%	95%	90%	85%
3.	Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik	100%	80%	80%	80%
4.	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	100%	90%	80%	80%
5.	Disiplin kehadiran	100%	80%	95%	80%
Jumlah			87%	85%	83%

Sumber: Lembaga Ombudsman RI Pusat, diolah penulis 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan persentase kinerja pegawai yang terjadi pada tahun 2019 sebesar 87% , pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan target pencapaian sebesar 85 % , kemudian pada tahun 2021 kembali terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 83%. Organisasi menetapkan target kinerja pegawai sebesar 100%, berarti realisasi kinerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Lembaga Ombudman RI Pusat.

Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Faostino, (2003) mengatakan performansi

pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil pengamatan tersebut penulis mencoba meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. diantaranya adalah pelatihan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dimilikinya, hal itu disebabkan sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh instansi atau lembaganya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dibutuhkan pelatihan, diharapkan dengan pelatihan tersebut akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Umi & Nurnida, (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Julianry et al. (2017) dan Adhy Wijaya Baharuddin (2020) diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Subroto 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bekerja dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya Yantika (2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tangiang. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri Khairunnisa dan Riyanto,(2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai PT. Trapo Indonesia.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai juga tidak terlepas dari perilaku disiplinnya dalam melaksanakan setiap pekerjaan atau tugas yang dilaksanakannya. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Hasibuan (2013:100) berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Situmorang et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa kedisolinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Dana di Medan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Sammy Firwish (2020) menyatakan bahwa memiliki pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh anatar disiplin kerja dan kinerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sugito Efendi & Hardiyanto, (2021) menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shopee Internasional Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Ombudman RI Pusat”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat diajukan beberapa rumusan masalah, yaitu :

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ombudman RI Pusat?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ombudman RI Pusat?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ombudman RI Pusat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Ombudman RI Pusat.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Lembaga Ombudman RI Pusat.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Lembaga Ombudman RI Pusat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Manfaat secara teoritis

Diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dalam penetapan dunia kerja.

- 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dihiperapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam

memecahkan masalah-masalah berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan

3) Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang

