

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut di perhatikan adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya dalam penelitian ini disingkat ASN dianggap penting karena keberhasilan suatu instansi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas selama berada dalam suatu instansi tersebut. Keputusan-keputusan yang di ambil harus dapat meningkatkan efisiensi serta dapat memberikan peningkatan kepuasan Kepada masyarakat dalam konteks sumber daya manusia dalam setiap penyelenggaraan kegiatan dapat dilihat bahwa peran dan fungsi sumber daya manusia telah banyak di gantikan oleh teknologi yang semakin canggih, Namun tidak dapat di pungkiri bahwa sampai saat ini ASN (Aparatur Sipil Negara) masih menjadi salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi terutama dalam hal memenuhi aspirasi masyarakat dalam hal pelayanan publik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja ASN sangatlah penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama bagi instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik bagi masyarakat.

Lebih lanjut Soedarsono mengungkapkan bahwa bagaimana kinerja dapat meningkatkan keberhasilan suatu organisasi tergantung dari pada ASN itu sendiri. sedangkan Darsein mengungkapkan bahwa kebijakan tentang ketidakbaikan dari pada kinerja sehingga terjadilah penurunan hasil dan untuk mengatasi kinerja yang bermasalah tersebut perlu adanya sentuhan disiplin kerja artinya pemimpin menegakkan disiplin kepada bawahannya serta dapat mencontohkan untuk berperilaku disiplin dalam hal melaksanakan tanggungjawabnya.

Kedisiplinana merupakan salah satu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam instansi maupun organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik dan dalam mewujudkan kinerja pegawai yang di inginkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu disiplin kerja, Hal ini di karenakan dalam mencapai suatu kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah dan oleh karena itu disiplin kerja menjadi salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu instansi. Pelanggaran disiplin yang masih sering terjadi menunjukkan bahwa disiplin masih perlu di tingkatkan dengan kata lain tindakan disiplin di gunakan oleh suatu instansi maupun organisasi untuk memberikan efek jera kepada setiap ASN agar tidak mengulangi kesalahannya.

Dengan demikian dapat di katakana bahwa disiplin kerja dalam suatu instansi maupun perusahaan turut serta dalam mempengaruhi kinerja ASN karena apabila kinerja yang di tampilkan oleh setiap pegawai rendah maka akan mengakibatkan tujuan dari pada suatu instansi menjadi terhambat. hal ini di karenakan oleh kurangnya komitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab dan disiplin kerja yang kurang maksimal.

Selanjutnya dalam upaya pemerintah yang bersih dan berwibawa (*clean and authoritative*), di perlukan adanya aparat pemerintah dalam hal ini ASN yang berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Menurut Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang ASN bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD tahun 1945, Perlu di bangun ASN yang memiliki Integritas, Profesional dan netral dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

Salah satu upaya pembinaan ASN untuk mampu mewujudkan peran tersebut telah di keluarkan peraturan Pemerintah Republic Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, peraturan ini membuat pokok-pokok kewajiban. Larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak di taati atau larangan di langgar. Adanya disiplin kerja dalam melaksanakan tanggung jawab dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam menjalankan tugas sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

Lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang selanjutnya dalam penelitian ini disingkat DPM-PTSP Kota Gorontalo sebagai salah satu instansi pemerintah yang memegang peranan penting dalam mewujudkan roda pembangunan di Kota Gorontalo dan menjadi salah satu instansi vital yang dapat mewujudkan keberhasilan pembangunan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sebagai salah satu instansi publik maka rutinitas kerja yang ada sangatlah banyak seperti pelayanan berbagai bidang

perizinan serta dalam izin penanaman modal hal ini cenderung dapat menguras waktu dan pikiran dari ASN. untuk itu disiplin dalam melaksanakan tugas sangatlah di perlukan terutama dalam hal mengelola waktu yang ada dengan sebaik mungkin. jika disiplin ASN di minimalisir maka kinerja pun akan semakin meningkat

Seperti yang di kemukakan oleh Hasibuan (2005:105) bahwa kinerja adalah: suatu hasil kerja yang di capai seseorang atau Sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Hal ini dapat di lihat dari Pencapaian kinerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Gorontalo sebagaimana yang terlihat pada table di bawah ini:

Tabel 1.1
Rincian Pencapaian Indikator Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP)
Kota Gorontalo Tahun 2014-2019

INDIKATOR KINERJA	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Presentase Yang Di Keluarkan Sesuai SOP	2014	100%	98%	98%
	2015	100%	91%	91%
	2016	100%	91%	91%
	2017	100%	81%	81%
	2018	100%	96%	96%
	2019	100%	89,14%	89,14%
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	2014	60	79,22	150%
	2015	60	68,32	162%
	2016	80	77,50	97%
	2017	80	86,46	108%
	2018	80	85,48	107%
	2019	80	87,04	108,75%

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Gorontalo

Berdasarkan fakta yang di temui di lapangan dalam hal peningkatan kinerja pegawai yaitu masih adanya ASN yang terlambat dari jam masuk yang telah di tentukan, masih adanya ASN yang keluar masuk pada saat jam kantor, masih ada ASN yang Kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi. Hal tersebut dapat berdampak pada kualitas kinerja pegawai serta dapat

menghambat tanggung jawab dari ASN itu sendiri, Sedangkan DPM-PTSP Kota Gorontalo di hadapkan pada upaya memaksimalkan sumber daya yang ada guna mengefektifkan Disiplin Kerja dan dapat memenuhi target kinerja yang telah di tetapkan.

Adanya fenomena yang telah di uraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih Adanya ASN yang tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi
2. Masih Adanya ASN yang keluar masuk pada saat jam kerja
3. Dari segi kedisiplinan terlihat bahwa ASN di DPM-PTSP Kota Gorontalo masih kurang Disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada halaman sebelumnya, Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana) sehingga hasil ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Peneliti sangat berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja ASN Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP)

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat khususnya bagi DPM-PTSP Kota Gorontalo agar kedepannya dapat lebih Disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN.