

# BAB I

## PENDAHULUAN

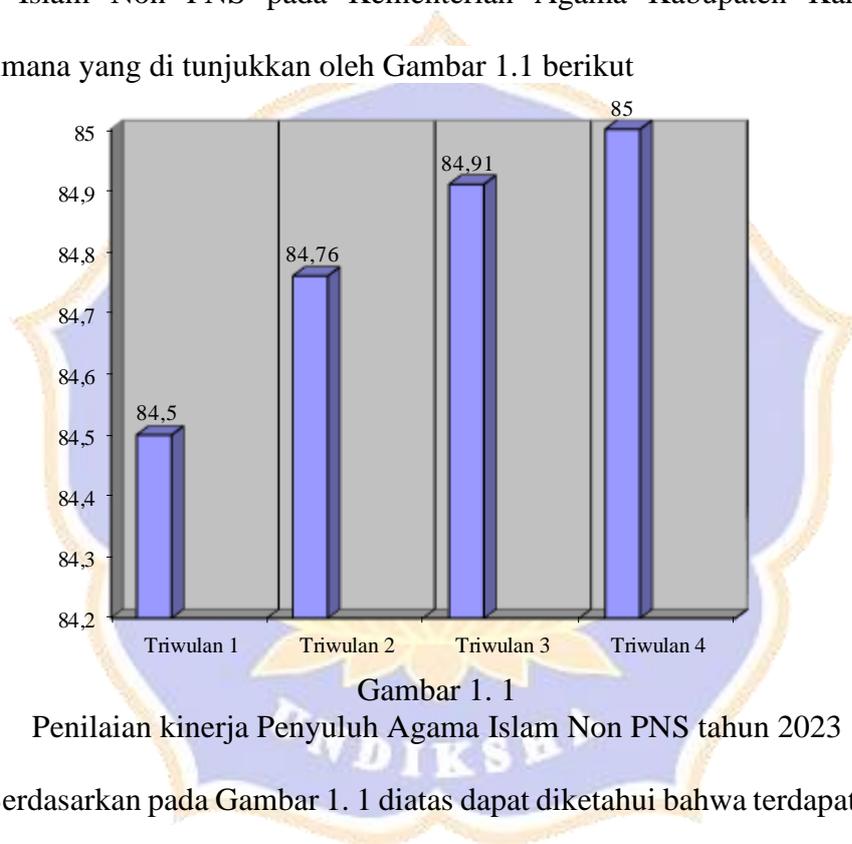
### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi seluruh perusahaan, apabila penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya suatu kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Robert & Jackson (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi merupakan orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab keseluruhan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Payaman (2005) menyatakan ada tiga faktor penentu kinerja yaitu : kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial. Dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Sebuah perusahaan apabila ingin berhasil dalam persaingan harus mampu memanfaatkan, mengelola dan menyiapkan sumber daya manusainya.

Mewujudkan kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan suatu perusahaan. Pada beberapa kasus ada beberapa perusahaan yang gagal dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam penelitian Setiawan & Kartika (2014) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Kasus menurunnya kinerja karyawan berdasarkan penelitian diatas yang mengakibatkan bangkrutnya suatu perusahaan terjadi di berbagai jenis perusahaan. Dalam beberapa kasus menjelaskan bahwa menurunnya kinerja suatu perusahaan disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya motivasi yang di dapat oleh karyawan, kurangnya pelatihan yang di berikan oleh perusahaan, tidak adanya kompensasi yang di berikan perusahaan

keada karyawan, atau bahkan kurangnya sikap disiplin yang ditunjukkan oleh sebagian karyawan. Berdasarkan alasan diatas variabelitas terhadap kinerja karyawan harus dikaji lebih lanjut. Untuk itu, kinerja karyawan akan menjadi fokus mendasar dalam penelitian ini. Problematika kinerja karyawan tampaknya dialami juga oleh Penyuluh Agama Islam Non PNS, Kementerian Agama Kabupaten Karangasem. Berikut adalah gambar yang menunjukkan penilaian kerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem sebagaimana yang di tunjukkan oleh Gambar 1.1 berikut



Gambar 1. 1  
Penilaian kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS tahun 2023

Berdasarkan pada Gambar 1. 1 diatas dapat diketahui bahwa terdapat masalah kinerja pada Penyuluh Agama Islam Non PNS Kementerian Agama Kabupaten Karangasem yang menggambarkan kinerja pegawainya, dimana nilai kinerja yang belum mencapai target selama tahun 2023 dan tidak mampu memperoleh nilai diatas 85,0, berdasarkan target yang di tetapkan oleh Kasi Bimas Kementerian Agama Kabupaten Karangasem. Sebagai pegawai penyuluh agama islam non PNS harus menunjukkan kinerja sesuai dengan unsu-unsur kinerja, dan sebagai pegawai

penyuluh agama islam non PNS harus memperlihatkan kinerja sesuai dengan tuntutan tugas pokoknya. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 912 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama. Rata-rata nilai kinerja selama tahun 2023 pada triwulan satu sampai triwulan empat masih berada dibawah nilai yang ditetapkan yaitu diatas 85,0. Beberapa pegawai Penyuluh Agama Islam Non PNS yang berkerja di Kementerian Agama Kabupaten Karangasem yang memiliki tingkat kinerja yang belum mencapai target yang di tetapkan, dalam arti masih kurang optimalnya pengaplikasian ilmu pengetahuan dan penggunaan teknologi dan metode kerja baru sehingga tuntutan pekerjaan yang diemban oleh pegawai tidak berjalan dengan optimal, serta didukung oleh rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, dalam arti masih adanya sifat penunda-nundaan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, sehingga kegiatan operasional perusahaan otomatis akan terganggu. Padahal pihak Kementerian Agama Kabupaten Karangasem selalu mengadakan program pelatihan dengan berbagai jenis bentuk pelatihan yang memungkinkan pegawainya untuk mendongkrak kinerja dan kelayaitasan pegawai dalam memenuhi setiap tugas yang diembankan pada dirinya.

Samsudin (2010) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal

menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi pegawai. Ada tujuan utama program pelatihan dan pengembangan pegawai. Pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat pegawai menjadi lebih produktif. Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan efektif, prinsip-prinsip pembelajaran harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini meliputi partisipatif, relevan, repetitive (pengulangan), pemindahan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan, adapapun program pelatihan yang diadakan Penyuluh Agama Islam Non PNS Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.

Tabel 1. 1  
Program Pelatihan Penyuluh Agama Islam Non PNS

No	Tanggal	Jenis Pelatihan	Jumlah	Golongan
1	08-01-2024	Pembinaan Penyuluh Agama Islam Non PNS, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem	33	Non PNS
2	15-02-2024	Pembinaan Penyuluh Agama Islam Non PNS, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karangasem	33	Non PNS

3	19-02-2024	Pembinaan dan Silaturahmi Tokoh Agama, Umat Muslim dan Pimpinan Organisasi Keagamaan Islam	60	Non PNS
---	------------	--	----	---------

(Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Karangasem, 2023)

Selain pelatihan kerja, faktor penunjang untuk mencapai kinerja yang baik dari pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpentingnya karena semakin baik dan disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila pegawai tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dalam permasalahan yang dihadapi Penyuluh Agama Islam, Kementerian Agama Kabupaten Karangasem tentang kedisiplinan pegawai adalah masih banyaknya pegawai yang telat untuk masuk kerja, hal ini didukung oleh data kehadiran pegawai yang telah direkapitulasi oleh masing-masing Kantor Urusan Agama tempat dinas Penyuluh Agama Islam Non PNS melaksanakan dinas kerjanya. Dari data yang penulis peroleh dari pihak masing-masing Kantor Urusan Agama, tingkat absensi dan keterlambatan dalam memasuki jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan masih tergolong tinggi. Karena dari 31 pegawai penulis mengambil salah satu sampel di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bebandem yang terdapat 14 orang pegawai Penyuluh Agama Islam Non PNS yang berdinas. Dari bulan Juli, Agustus, Oktober, November, dan Desember tahun 2023 dengan total

623 hari efektif kerja 14 pegawai dengan jumlah kehadiran sebanyak 319 dari 14 pegawai maka diperoleh persentase kehadiran dari 14 pegawai yaitu sebesar 52%. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Fenomena yang terjadi pada masalah kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem, kurang tepatnya seorang pegawai mengerjakan pekerjaannya dan lamanya seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan masalah pelatihan, yang terjadi pegawai yang belum menjalankan prosedur sistematis dengan teratur dan benar saat menjalankan pekerjaannya, dan masih ada beberapa pegawai yang belum terampil untuk menyelesaikan tugasnya secara teknik. Untuk disiplin kerja, permasalahannya pegawai yang masih memiliki tingkat kehadiran yang rendah dan masih ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti tulis di atas, adapun permasalahan yang peneliti ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- 1) Kurangnya efektivitas pelatihan kerja yang dapat mengakibatkan kurangnya peningkatan kompetensi dan keterampilan Penyuluh Agama Islam Non PNS di Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.
- 2) Persepsi rendah terhadap disiplin kerja, Penyuluh Agama Islam Non PNS mungkin mengalami tantangan dalam memahami dan mematuhi norma-norma disiplin kerja yang berlaku di Kementerian Agama Kabupaten Karangasem, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.
- 3) Kurangnya keterlibatan dalam program pelatihan, tidak semua Penyuluh Agama Islam Non PNS mungkin terlibat atau memiliki akses yang memadai ke program pelatihan yang diselenggarakan, yang dapat mempengaruhi tingkat keterampilan dan pengetahuan mereka.
- 4) Tidak optimalnya implementasi disiplin kerja dengan adanya potensi kesenjangan antara kebijakan disiplin kerja yang ada dan implementasinya di lapangan, yang dapat mempengaruhi kedisiplinan dan tanggung jawab Penyuluh Agama Islam Non PNS.
- 5) Ketidakmampuan Penyuluh Agama Islam Non PNS untuk memanfaatkan pelatihan kerja dan mematuhi norma disiplin kerja dapat berdampak negatif pada kinerja mereka, seperti menurunnya efektivitas penyuluhan atau kurangnya pencapaian target.
- 6) Kurangnya mekanisme evaluasi dan umpan balik terkait pelatihan kerja dan disiplin kerja dapat menyulitkan identifikasi kekurangan dan perbaikan yang diperlukan.

- 7) Persepsi subjektif Penyuluh Agama Islam Non PNS terhadap pelatihan dan disiplin kerja mungkin bervariasi, dan pemahaman ini dapat memengaruhi sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam penulisan karya tulis ilmiah perlu diperjelas terkait materi di dalamnya yang diatur sebagai batasan ruang lingkup permasalahan yang dikaji untuk menghindari isi atau materi pembahasan yang menyimpang, dan agar materi yang dibahas tidak melenceng jauh dari pokok permasalahan yang telah dijabarkan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pembatasan terhadap ruang lingkup yang dibahas nantinya. Sehingga peneliti hanya meneliti pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan tersebut di atas, maka adapun rumusan masalah yang sudah ditentukan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem?

- 3) Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam sebuah karya tulis ilmiah menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh penulis. Tujuan penelitian akan mengarahkan penulis berfokus kepada topik penelitian yang akan dibahas. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu.

- 1) Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.
- 2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.
- 3) Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1) Manfaat teoritis

Benefit dari manfaat tersebut yaitu acuan pengembangan ilmu dan kemampuan analisis sehingga manfaat ini dapat memberikan ilmu teori dalam penelitian. Dalam penelitian ini akan memberikan benefit tentang ilmu-ilmu serta teori yang digunakan oleh peneliti sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai teori-teori yang dipilih.

2) Manfaat praktis

Manfaat praktis merupakan penelitian dilaksanakan dengan preferensi memecahkan permasalahan kinerja penyuluh di Kementerian Agama Kabupaten Karangasem. Fokus kajian penelitian ini peneliti akan memberikan sudut pandang baru dengan harapan penyuluh agama Islam dapat meningkatkan kinerjanya.

