

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pemberdayaan sumber daya manusia yang menjadi indikator penting bagi pencapaian target. Peran SDM diperlukan terkait dengan tujuan pembangunan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 11 dijelaskan kepadanya sehubungan dengan tugas-tugas pegawai aparatur sipil negara, termasuk tugas memajukan politik negara, yang dilakukan oleh pejabat bidang kepegawaian menurut peraturan perundang-undangan, undang-undang dan undang-undang. tindakan normatif, dan profesional dan jaminan kualitas, melayani. Sumber daya manusia merupakan aset berguna untuk suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang mendapatkan arahan untuk tujuan tertentu, apabila suatu organisasi mempunyai sumber daya tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka hasilnya kurang optimal, untuk mencapai tingkat yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia tersebut merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai hasil yang maksimal (Kustini & Sari, 2020). Pegawai bagi organisasi atau perusahaan merupakan sumber daya manusia yang paling penting. Pegawai merupakan aset yang penting bagi perusahaan yang harus dikendalikan dengan baik untuk kelangsungan dan tujuan organisasi.

Menjadi seorang pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan tidaklah mudah, menjalankan pekerjaan yang menyangkut kelangsungan hidup Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, berhadapan dengan keluarga Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, birokrasi, prosedur, peraturan-peraturan.

Suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kinerja pegawainya. Pegawai yang berkinerja terbaik adalah mereka yang memahami sepenuhnya tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah keberhasilan penyelesaian pekerjaan berdasarkan kesepakatan sebelumnya dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai dapat sepenuhnya menjalankan tugasnya sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah tindakan melakukan tugas tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan (Hendra., 2020). Melaksanakan dan memberikan pembinaan bagi narapidana serta anak didik pemasyarakatan merupakan tugas pokok dan fungsi dari Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam. Berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.03 Sei Balo, Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam terdiri dari 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis yaitu Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam dan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam. Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam memiliki 60 pegawai yang terdiri dari 1 orang Kepala LPKA, 4 orang Kepala Seksi, 7 orang Kepala Sub Seksi, 2 orang Perawat, 2 orang Penelaah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP), 27 orang Staff dan 17 orang Penjaga Tahanan. Sedangkan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam memiliki 74 pegawai yang terdiri dari 1 orang Kepala LPP, 6 orang Kepala Seksi, 5 orang Kepala Sub Seksi, 1 orang Penelaah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP), 2 orang perawat, 1 orang Bidan, 25 orang Staff, 33 orang

Penjaga Tahanan. Peneliti mengumpulkan data penilaian kinerja pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai LPP Kelas IIB Batam

No	Unsur yang Dinilai	Januari - Juni	Juli - Desember	Rata-Rata
1	Pelatihan dan Orientasi Pelayanan	78,76	78,54	78,65
2	Integritas	78,75	78,82	78,78
3	Komitmen	78,83	78,67	78,75
4	Disiplin	78,75	77,63	78,19
5	Kerjasama	78,70	78,92	78,81
Total Rata-Rata				78,64

Sumber: LPP Kelas IIB Batam Tahun 2021

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai LPKA Kelas II Batam

No	Unsur yang Dinilai	Januari – Juni	Juli - Desember	Rata-Rata
1	Pelatihan dan Orientasi Pelayanan	80,12	79,84	79,98
2	Integritas	80,85	80,96	80,90
3	Komitmen	79,82	79,68	79,75
4	Disiplin	79,97	78,53	79,25
5	Kerjasama	79,56	79,87	79,71
Total Rata-Rata				69,92

Sumber: LPKA Kelas II Batam Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas, terdapat 5 unsur yang menjadi penilaian kinerja pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021, yakni Pelatihan dan Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, serta Kerjasama. Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap 6 bulan sekali. Pada LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021, penilaian terhadap unsur Integritas dan Kerjasama bulan Januari–Juni dilanjutkan bulan Juli–Desember mengalami kenaikan. Sedangkan penilaian terhadap unsur Pelatihan dan Orientasi Pelayanan, Komitmen serta Disiplin pada LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 bulan Januari–Juni dilanjutkan bulan Juli–

Desember mengalami penurunan. Dapat disimpulkan, bahwa masih adanya penurunan kinerja pada beberapa unsur sehingga berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai yang mengakibatkan kurang kompetennya para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni pelatihan dan disiplin kerja. Pelatihan merupakan kegiatan yang ditujukan untuk mengajarkan keterampilan, konsep, dan perilaku baru kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Zillah & Husniati, 2022). Pada umumnya pelatihan yang diberikan bukan hanya untuk para pegawai baru saja. Namun, karyawan senior juga membutuhkan pelatihan untuk mempelajari keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Tujuan perusahaan adalah menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan untuk mempelajari profesinya. Namun pelatihan bukanlah satu-satunya aspek yang menunjukkan kinerja pegawai. Pelatihan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan profesional karyawan, tetapi mungkin tidak memberikan dampak yang signifikan karena pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan beserta keterampilan individu dan materi yang diberikan.

Selain faktor pelatihan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu keadaan atau penghormatan etika yang timbul dari diri pegawai itu sendiri terhadap aturan dan standar dan dapat dikatakan bahwa tindakan diambil untuk memperbaiki perilaku pegawai (Hartono & Siagian, 2020). Disiplin kerja dapat digambarkan menguntungkan baik organisasi atau perusahaan maupun karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan

kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan telah diciptakan untuk para pekerja, yang meningkatkan semangat kerja. Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) adalah wadah orientasi bagi narapidana dan anak didik menerima konseling di pemasyarakatan Indonesia. Sebelum istilah penjara dikenal di Indonesia, tempat ini dikenal sebagai penjara. Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) juga merupakan unit pelaksana teknis di bawah naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Dalam melaksanakan pembinaan diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki saat ini.

Menjadi seorang pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan tidaklah mudah, menjalankan pekerjaan yang menyangkut kelangsungan hidup Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, berhadapan dengan keluarga Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, birokrasi, prosedur, peraturan-peraturan lainnya. Berikut data pelatihan pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Pelatihan Pegawai LPP Kelas IIB Batam

No.	Bulan	Tanggal	Nama Pelatihan	Pegawai Yang Ikut Kegiatan	Pegawai Yang Seharusnya Ikut
1	Januari	-	-	-	-
2	Februari	-	-	-	-
3	Maret	-	-	-	-
4	April	-	-	-	-
5	Mei	-	-	-	-
6	Juni	-	-	-	-

Lanjutan tabel 1.3

7	Juli	-	-	-	-
8	Agustus	-	-	-	-
9	September	-	-	-	-
10	Oktober	5 – 6	Kegiatan Asesmen, Pelatihan dan Konsultasi Karakter Pegawai	31 Orang	74 Orang
		18	Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung	33 Orang	58 Orang
11	November	-	-	-	-
12	Desember	-	-	-	-

Sumber: LPP Kelas IIB Batam Tahun 2021

Tabel 1.4 Pelatihan Pegawai LPKA Kelas II Batam

No.	Bulan	Tanggal	Nama Pelatihan	Pegawai Yang Ikut Kegiatan	Pegawai Yang Seharusnya Ikut
1	Januari	-	-	-	-
2	Februari	-	-	-	-
3	Maret	-	-	-	-
4	April	-	-	-	-
5	Mei	-	-	-	-
6	Juni	-	-	-	-
7	Juli	-	-	-	-
8	Agustus	-	-	-	-
9	September	-	-	-	-
10	Oktober	18	Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung	18 Orang	44 Orang
11	November	-	-	-	-
12	Desember	-	-	-	-

Sumber: LPKA Kelas II Batam Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, pada tahun 2021 LPP kelas IIB hanya mengadakan dua kali pelatihan dalam setahun untuk pegawainya. Pelatihan pada tahun 2021 itu terjadwalkan pada tanggal 5 – 6 Oktober dan 18 Oktober yang di laksanakan di LPP kelas IIB. Pelatihan yang di adakan di LPP Kelas IIB tanggal 5-6 Oktober bertema Kegiatan Asesmen, Pelatihan dan Konsultasi Karakter Pegawai. Jumlah pegawai yang seharusnya mendaftar dan mengikuti pelatihan

tersebut sebanyak 74 orang, tetapi hanya 31 orang yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan tanggal 18 Oktober bertemakan tentang Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung. Jumlah pegawai yang seharusnya mengikuti pelatihan tersebut sebanyak 58 Orang dan yang mengikuti atau melaksanakan pelatihan tersebut hanya sebanyak 33 orang saja. Sedangkan tabel 1.4 di atas, pada tahun 2021 LPKA Kelas II Batam mengadakan pelatihan hanya satu kali dalam setahun untuk pegawainya. Pelatihan pada tahun 2021 itu terjadwalkan pada tanggal 18 Oktober. Pelatihan yang di adakan di LPKA bertemakan tentang Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung. Jumlah pegawai yang seharusnya mendaftar dan mengikuti pelatihan tersebut sebanyak 44 orang akan tetapi yang mengikuti pelatihan tersebut hanya sebanyak 18 orang. Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lembaga Pemasarakatan telah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan secara bertahap terhadap pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan akan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, mengapa harus dikerjakan dan bagaimana melakukannya, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan saat melakukan pekerjaan atau begitupun sebaliknya.

Berikut data absensi pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.5 Absensi Pegawai LPP Kelas IIB Batam

No.	Bulan	Absensi Pegawai				Total Ketidakhadiran
		Cuti	Izin	Sakit	Dinas Luar	
1	Januari	5	7	11	4	27
2	Februari	6	6	15	4	31

Lanjutan tabel 1.5

3	Maret	14	7	17	7	45
4	April	12	8	16	1	37
5	Mei	9	6	10	16	41
6	Juni	16	6	15	13	50
7	Juli	13	8	20	0	41
8	Agustus	9	7	13	1	30
9	September	8	5	17	11	41
10	Oktober	16	7	13	5	41
11	November	19	5	19	4	47
12	Desember	13	7	15	4	39

Sumber: LPP Kelas IIB Batam Tahun 2021

Tabel 1.6 Absensi Pegawai LPKA Kelas II Batam

No.	Bulan	Absensi Pegawai				Total Ketidakhadiran
		Cuti	Izin	Sakit	Dinas Luar	
1	Januari	2	0	1	3	6
2	Februari	6	0	2	1	9
3	Maret	9	0	1	4	14
4	April	8	0	1	0	9
5	Mei	5	0	2	19	26
6	Juni	12	0	3	10	25
7	Juli	6	0	1	0	7
8	Agustus	4	0	0	1	5
9	September	7	0	5	6	18
10	Oktober	13	0	4	0	17
11	November	22	0	3	5	30
12	Desember	25	0	1	2	28

Sumber: LPKA Kelas II Batam Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.5 dan tabel 1.6 di atas, absensi pegawai LPP dan LPKA pada tahun 2021 menunjukkan bahwa terdapat banyaknya pegawai Lembaga Pemasarakatan yang tidak hadir untuk bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang hadir untuk bekerja. Ketidakhadiran pegawai mengakibatkan kekurangan personil dalam menjaga dan mengawasi kegiatan para tahanan serta pegawai yang hadir untuk bekerja harus mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari para pegawai yang tidak hadir.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitiannya dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan bagi pegawai Lapas mengakibatkan pegawai tidak memahami tugas dan tanggung jawab utamanya.
2. Masih adanya pegawai Lembaga Pemasyarakatan yang tidak disiplin dalam bekerja.
3. Terdapat penurunan kinerja pegawai dikarenakan kurang kompetennya para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1.3 Batasan Masalah

Disusunlah batasan permasalahan didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) merupakan variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependen.
2. Objek dari penelitian ini merupakan Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam dengan sasaran responden penelitian adalah pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam dan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Batam yang berjumlah 134 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah pelatihan berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam?

2. Apakah disiplin kerja berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini, sebagai berikut ::

1. Mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam.
2. Mengetahui pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam.
3. Mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki dua keunggulan teoretis, yaitu:

1. Mengoptimalkan dan mengelaborasi pengetahuan, metode, pandangan yang objektif, kepandaian menulis yang sistematis dan diskursif peneliti.
2. Sebagai acuan referensi karya untuk evaluasi perpustakaan universitas di tahun mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ada manfaat praktis yang dapat penulis simpulkan, yakni:

1. Bagi Lembaga Masyarakat

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai ditinjau dari pelatihan dan kedisiplinan di tempat kerja.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Ini dapat membantu mahasiswa Universitas Putera Batam untuk menyelesaikan penelitian tersebut dan berkontribusi bagi kegiatan perpustakaan di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai peluang untuk mengaplikasikan ilmu di perguruan tinggi melalui penelitian untuk peningkatan pendidikan sarjana.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat membantu atau mempermudah pencarian informasi yang dibutuhkan oleh peneliti selanjutnya yang dihadapkan pada masalah yang sama.