BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era *super smart society* (*society* 5.0) yaitu suatu bentuk revolusi yang diperkenalkan oleh Pemerintah Jepang pada tahun 2019, yang dibuat sebagai antisipasi dari gejolak disrupsi akibat revolusi industri 4.0. Gambaran penerapan era *society* 5.0 di industri dimasa depan yaitu masyarakat yang berpusat pada manusia akan menyeimbangkan kemajuan ekonomi dan teknologi dengan menyelesaikan masalah melalui sistem yang mengintegrasikan dunia maya dan ruang fisik, sehingga era *society* 5.0 akan menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi. Dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan kerja saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia kerja mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja organiasi. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. (Brito, 2010)

Trend era *society* 5.0 memiliki dampak positif dan negatif diwaktu yang bersamaan. Dampak positif dari adanya trend *society* 5.0 ini yaitu: munculnya model bisnis baru, munculnya pekerjaan dan profesi-profesi baru, menjadi solusi terbaik untuk menghasilkan produk. Sedangkan dampak negatif dari adanya trend *society* 5.0 ini yaitu: Banyak pekerjaan dan profesi lama yang hilang tergerus oleh zaman, Lingkungan yang terancam, banyaknya sumber daya manusia yang tidak unggul, tidak berkompeten serta tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi akan tersisih karena tidak mampu bersaing. (Sinaga et al, 2022)

Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia . Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang paling disorot dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut kesiapan, jumlah pendidikan, pelatihan, dan profesionalisme. Pengelolaan sumber daya manusia bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/

bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam proses berorganisasi. Kunci dasar dalam mempertahankan organisasi adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pengembangan sumber daya manusia agar sumber daya manusia tersebut dapat bersaing dan meraih tujuan tertentu (Sumarsih, 2019). Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi. Hal ini juga berhubungan dengan kinerja organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja adalah mengenai disiplin kerja pegawai. Pekerja yang berhasil atau berprestasi biasanya mereka memiliki disiplin kerja tinggi. Dalam lain arti ia mempunyai peraturan di dalam dirinya. Ciri utama dari disiplin kerja adalah adanya mereka yang taat dan dapat bertanggung jawab. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Oleh karenanya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut (Silvya, 2019).

Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon merupakan unsur pelaksana pemerintahan di bidang koperasi, Usaha Kecil, dan menengah, perdagangan dan perindustrian. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap organisasi memiliki kinerja yang berbeda-beda dan membutuhkan pegawai memiliki kinerja yang tinggi. (Fauzi, 2020). Pada aspek kelembagaan di pemerintahan diperlukan adanya elaborasi dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini tentunya tidak hanya melihat perkembangan Ilmu Perkembangan Teknologi (IPTEK) dari satu sisi namun secara keseluruhan dan berorientasi kepada palayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah. Menurut Purwanta (2020) Kinerja pegawai merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan

tersebut telah tercapai sesuai apa yang telah diharapkan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja pegawai individu.

Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang berlaku (Kadarisman, 2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau di periode yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud ini, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain,pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Purwanta (2020) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai tersebut menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Suatu organisasi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi tersebut.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan kerja, baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya organisasi yang tidak mampu menghadapi persaingan dunia kerja akan tertinggal, pemimpin harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan (Herlian, 2021). Hal ini

di perkuat dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebuah fakta dalam pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Utama (2021) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan organisasi. Disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi yang dicapai sebuah perusahaan. Dalam penelitian Zulkifli (2019) juga menyebutkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Penelitian Rintjap et al, (2021) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan bersifat positif dan sangat signifikan, hal ini bisa dikatakan bahwa kualitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan data yang diperoleh peneliti pada Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon, penerapan disiplin kerja masih rendah, dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang tidak berada di ruangan saat jam kerja dibuktikan dengan pegawai berada di kantin saat jam kerja, selain itu terdapat pegawai yang masih menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan terdapat beberapa pegawai yang sering tidak mengikuti apel. Menurut Daiman (2022) selaku Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon mengemukakan, bahwa pegawai yang sering tidak mengikuti apel dikenakan teguran lisan.

Dalam menjalankan capaian kinerja, Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon memiliki permasalahan pada setiap bidangnya, permasalahan utamanya yaitu pada Sumber Daya Manusia seperti, Minimnya jumlah sumber daya manusia/aparatur yang ada, kurangnya staf pada bidang yang menjadikan tidak optimalnya dalam pelaksanaan tugas baik rutin maupun kegiatan, masih kurangnya wawasan dan pemahaman aparatur tentang *Online Single Submission* (OSS) atau surat perizinan berbasis teknologi, terbatasnya

pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia (Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian, 2022). Beberapa cara yang dilakukan untuk mengembangan sumber daya manusia yaitu dengan diadakannya program pelatihan dan pendidikan. Tabulasi pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan di paparkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1

Tabulasi Pegawai yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

No	Bidang	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	3	16
2.	Peragangan dan Perindustrian	8	19
3.	Koperasi dan UKM	3	17
4.	Kemeteorologian	9	13
Jumlah		**23**	**65**
Persentase		**35,94%**	

Sumber Data Diolah 2022

Dilihat dari tabel 1.1 persentase pegawai yang mengikuti pelatihan dan pendidikan sebanyak 35,94%, hal dikarenakan pegawai yang mengikuti pelatihan dan pendidikan hanya untuk kompetensi tertentu yang telah di tentukan oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) mengandung dua fungsi yaitu peningkatan pengetahuan sekaligus menambah keterampilan pegawai

Selanjutnya untuk melihat keberhasilan kinerja dilihat berdasarkan Capaian Kinerja suatu organisasi. Berikut data mengenai 4 Sasaran Capaian Kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kerja (PK).

Tabel 1.2

Sasaran Meningkatnya Peran Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Mendukung Perekonomian

Indikator Sasaran	Target Tahun 2022	Data Tahun 2021	Realisasi 2022	Keterangan
Jumlah Koperasi Sehat	7 Unit	7 Unit	21 Unit	Capaian melebihi target
Jumlah UMKM yang dibina	200 Unit	287 Unit	992 Unit	Capaian Jumlah UMKM yang dibina sudah melebihi target
Jumlah PKL yang dibina sesuai dengan lokasi yang ditentukan	200 PKL	297 PKL	500 Unit	Capaian pada 2022 meningkat Jumlah PKL meningkat dari tahun 2021

Sumber : DKUKMPP Kota Cirebon, 2022

Sasaran Meningkatnya Peran Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Mendukung Perekonomian terdapat beberapa kendala salah satunya keterbatasan tenaga Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam input data sehingga terdapat data yang tidak terbit.

Tabel 1.3

Sasaran Meningkatnya Dukungan Pengendalian Inflasi Daerah dan Meningkatnya Perlindungan Konsumen

Indikator Sasaran	Target Tahun 2022	Data Tahun 2021	Realisasi 2022	Keterangan
Terkendalinya Laju Inflasi,Kepokmas, Barang Penting lainnya	3,94 %	1,81 %	2,85 %	Capaian dibawah target
Peningkatan Volumen Ekspor	2.832.529 KGS	4.450.695,45 KGS	15.476.262 KGS	Capaian melebihi target.

Peningkatan Nilai Ekspor	7.187.698 USD	11.186.632,4 USD	60.736.470 USD	Capaian melebihi target.
Jumlah UTTP	1720 Unit	1407 Unit	778 Unit	Capaian belum memenuhi target.

Sumber : DKUKMPP Kota Cirebon, 2022

Sasaran Meningkatnya Dukungan Pengendalian Inflasi Daerah dan Meningkatnya Perlindungan Konsumen dalam pelaksanaan tugas pada Bidang Perdagangan dan Bidang Kemetrologian dengan indikator, Terkendalinya Laju Inflasi Kepokmas dan barang penting lainnya mengalami penurunan dan belum memenuhi target. Jumlah Alat-Alat Ukur, Takar, Timbang, dan Perlengkapannya (UTTP) triwulan IV masih di bawah target hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya manusia kemetrologiann yang telah mengikuti diklat, kurang lengkapnya peralatan standar kemetrologian dan kurangnya kesadaran dari masyarakat untuk menera.

Tabel 1.4
Sasaran Meningkatnya Jumlah dan Kualitas Industri Kecil Menengah

Indikator Sasaran	Target Tahun 2022	Data Awal Tahun 2021	Realisasi 2022	Keterangan
Peningkatan Kompetensi SDM IKM	24 IKM	30 IKM	50 IKM	Capaian Kinerja melebihi target
Jumlah Wira Usaha Baru IKM	24 WUB	75 WUB	30 WUB	Capaian Kinerja mengalami penurunan dibanding tahun 2021

Sumber : DKUKMPP Kota Cirebon, 2022

Sasaran Meningkatnya Jumlah dan Kualitas Industri Kecil Menengah (IKM) dalam pelaksanaan tugas pada Bidang Perindustrian dengan indikator Peningkatan Kompetensi sumber daya manusia Industri Kecil Menengah (IKM) dan Jumlah Wira

Usaha Baru Industri Kecil Menengah (IKM) sudah melebihi target yang ditentukan. Dalam menjalankan tugas ini terdapat beberapa kendala salah satunya, kurangnya pemahaman pegawai tentang *Online Single Submission* (OSS) atau surat perizinan berbasis teknologi.

Tabel 1.5
Sasaran Meningkatnya dukungan penyelenggaraan layanan administrasi Pemerintahan

Indikator Sasaran	Target Tahun 2022	Data Awal Tahun 2021	Realisasi 2022	Keterangan
Tingkat kepuasan terhadap kinerja DKUKMPP	81 Point	80,44	82 Point	Capaian kinerja melebihi target

Sumber: DKUKMPP Kota Cirebon, 2022

Pada tahun 2022 ini mempunyai target sebesar 81 point dan sudah mencapai target capaian kinerja tahun 2022 dengan kategori tingkat kepuasan baik. Dalam menjalankan tugas ini terdapat beberapa kendala diantaranya, banyak responden yang kurang paham dalam menjawab pertanyaan dan terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan uaraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon. Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon harus melakukan peningkatan disiplin keja dan pengembangan pada sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja pegawai yang bagus. Jika disiplin kerja dan pengembangan sumber daya meningkat atau berhasil maka kinerja yang dihasilkan ajan menigkat juga. Bertolak dari latar belakang masalah yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon”.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah
   a. Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai
   b. Pegawai tidak berada di ruangan saat jam kerja
   c. Pegawai berada di kantin saat jam kerja
   d. Terdapat beberapa pegawai yang sering tidak mengikuti apel.
   e. Minimnya jumlah sumber daya manusia/aparatur yang ada
   f. Kurangnya staf pada setiap bidang
   g. Kurangnya wawasan dan pemahaman aparatur tentang *online single submission* (OSS) atau surat perizinan berbasis teknologi
   h. Terbatasnya pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia
   i. Presentase pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebesar 35.94%
   j. Terdapat beberapa capaian kinerja yang belum mencapai target.
2. Pembatasan Masalah

   Dalam penelitian ini perlu adanya batasan masalah, agar penelitian ini tidak keluar dari pembahasan masalah. Pada penelitian ini hanya berfokus pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon. Permasalahan mengenai Disiplin Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai mungkin sudah pernah di angkat peneliti lain, namun tempat dan hasil penelitian bisa saja berbeda, sehingga dapat diteliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masalah yang ada.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon?
b. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon?
c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dan kegunaan penelitian yang akan diteliti yaitu:

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon.
b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon.
c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon

2. Kegunaan Penelitian
   a. Teoritis

      Menambah pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Cirebon

   b. Praktis

      1) Bagi Mahasiswa

         Penelitian ini memberikan manfaat bagi Mahasiswa/i IAIN Syekh Nurjati Cirebon untuk dijadikan sumbangan pemikiran sebagai referensi dalam melakukan bagi penelitian selanjutnya.

      2) Bagi Perusahaan

         Sebagai bahan evaluasi dan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan, peneliti menyusun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Pada bagian pendahuluan mencakup Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI : Membahas mengenai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN : Membahas mengenai Tempat dan Waktu, Populasi dan Sampel, Metode Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN : Membahas mengenai Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Hasil Penelitian, Pembahasan Penelitian.

BAB V PENUTUP : Pada bagian ini bab terakhir yang membahas mengenai Kesimpulan dan Saran Penelitian.