

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Walaupun dewasa ini, penggunaan sumber daya manusia mengalami suatu penurunan akibat kemajuan teknologi, namun tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Di lingkungan Pemerintahan Daerah, peranan pegawai baik secara individu maupun kelompok sangat penting dan menentukan. Pegawai sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan

suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Dalam pasal 3 Undang-Undang Tahun 1999, disebutkan bahwa PNS berkedudukan sebagai pegawai negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. PNS yang berkompeten dan berkualitas dapat diperoleh dengan pengembangan terhadap sumber daya yang ada, karena dengan adanya pegawai yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja instansi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja PNS adalah meningkatkan pendidikan dan pelatihan para PNS tersebut. Oleh karena itu agar kinerja pegawai lebih baik lagi, maka instansi perlu melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada pegawai. Karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong pegawai untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Dengan melaksanakan pelatihan yang tepat, maka sebuah organisasi atau perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja, berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Kinerja PNS yang meliputi kehandalan kerja PNS, sikap kerja PNS serta fasilitas layanan dapat diartikan sudah cukup baik, yaitu telah memenuhi standar minimal pelayanan. Secara umum kelemahan kerja PNS diantaranya adalah kualitas kerja PNS, tentang masih ada PNS yang tidak memegang teguh prinsip-prinsip moral dan kode etik dalam tugasnya melayani masyarakat, serta tidak memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh masyarakat.

Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran merupakan suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di Bidang Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dalam hal ini, Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran juga memberikan program

pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat.

Setiap program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran selalu mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti program tersebut. Pengadaan pendidikan dan pelatihan ini ditujukan agar pegawai dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran, ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai di setiap bagian. Pengetahuan para pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi. Selain masalah tersebut, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Berikut adalah data capaian kinerja kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran :

Tabel 1. 1
Data Capaian Kinerja Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan
Desa Kabupaten Pangandaran Tahun 2017

NO	SASARAN	URAIAN		
		INDIKATOR	TARGET	REALISASI
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Sarana Pelayanan Masyarakat	Terwujudnya pelayanan, kuantitas dan kualitas perkantoran	12 Bulan	15 Bulan
2.	Meningkatnya Disiplin dan Kapasitas SDM	Presentase peningkatan kedisiplinan dan kapasitas SDM	90%	90%
3.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja SKPD	Jumlah dokumen laporan capaian kinerja aparatur yang lengkap	6 Dokumen	6 Dokumen
4.	Meningkatnya Pelayanan terhadap fakir miskin dalam pemenuhan kebutuhan dasar	Terpenuhinya kebutuhan keluarga miskin	300 Orang	30.025 KK
5.	Meningkatnya pelayanan rehabilitasi dan perlindungan terhadap PMKS anak, lansia terlantar, penyandang disabilitas, tuna sosial, serta korban tindak kekerasan, eksploitasi, dan perdagangan manusia.	Presentase PMKS yang mendapatkan pelayanan dan rehabilitas sosial	46%	46%
		Jumlah penyandang cacat dan trauma yang terbina	20 Orang	330 Orang

NO.	SASARAN	URAIAN		
		INDIKATOR	TARGET	REALISASI
1	2	3	4	5
6.	Meningkatnya peran Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial	Lembaga yang terbina	1 Lembaga	9 LKSA
7.	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam Membangun Desa	Presentase posyandu aktif	100%	100%
8.	Meningkatnya partisipasi lembaga masyarakat, lembaga adat, dan masyarakat hukum adat dalam pemberdayaan masyarakat desa	Jumlah teknologi tepat guna yang dihasilkan	1 TTG	1 TTG
		Presentas LPM yang terbina	100%	100%
		Presentase desa yang mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES)	50%	10%
9.	Meningkatnya desa yang memiliki pelayanan administrasi dan pengelolaan keuangan desa yang baik	Presentase desa yang memiliki penyelenggaraan dan administrasi baik	10%	5%
		Presentase aparatur desa yang memahami pengelolaan keuangan desa	10%	5%

Sumber: Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pangandaran belum optimal, masih terdapat pencapaian kinerja yang belum tercapai pada sasaran meningkatkan partisipasi lembaga masyarakat, lembaga adat, dan masyarakat hukum adat dalam pemberdayaan masyarakat desa dan meningkatnya desa yang memiliki pelayanan administrasi dan pengelolaan keuangan desa yang baik.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk lebih mengarahkan pembahasan dalam pemecahan masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya capaian kinerja yang belum optimal pada Program Pembinaan dan Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Desa dan Program Pembinaan Anak Terlantar.

2. Masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai di setiap bidang.
4. Pengetahuan para pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi.

C. Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran?
3. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran?
4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran?

5. Seberapa besar pengaruh keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran.
4. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran.
5. Untuk menguji seberapa besar pengaruh yang signifikan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran.

E. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini peneliti berharap ada beberapa manfaat yang dihasilkan baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini untuk memperdalam ilmu, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai pentingnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. Serta memiliki kerangka berfikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu karya tulis ilmiah khususnya membuat skripsi yang baik.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan Manajemen konsentrasi MSDM yang akan menindaklanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan informan penelitian yang lebih baik.
- c. Bagi tempat penelitian baik Instansi pemerintahan maupun perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya mengenai pentingnya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DINSOSPMD) Kabupaten Pangandaran agar dapat diperhatikan lebih jauh lagi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan kepada tempat penelitian baik Instansi Pemerintahan maupun Perusahaan akan pentingnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan sarana pembinaan melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan kedudukan atau jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (*future oriented*). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:98) pendidikan dan pelatihan adalah salah satu pembinaan terhadap tenaga kerja disamping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Abdurahman Fathoni (2006:98) pendidikan dan pelatihan memiliki dimensi-dimensi yang saling berkaitan seperti berikut :

1. Keterampilan
2. Kemampuan
3. Pengetahuan
4. Pengalaman

Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada instansi.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009:12) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Kriteria tersebut adalah :

- a. Kualitas

Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

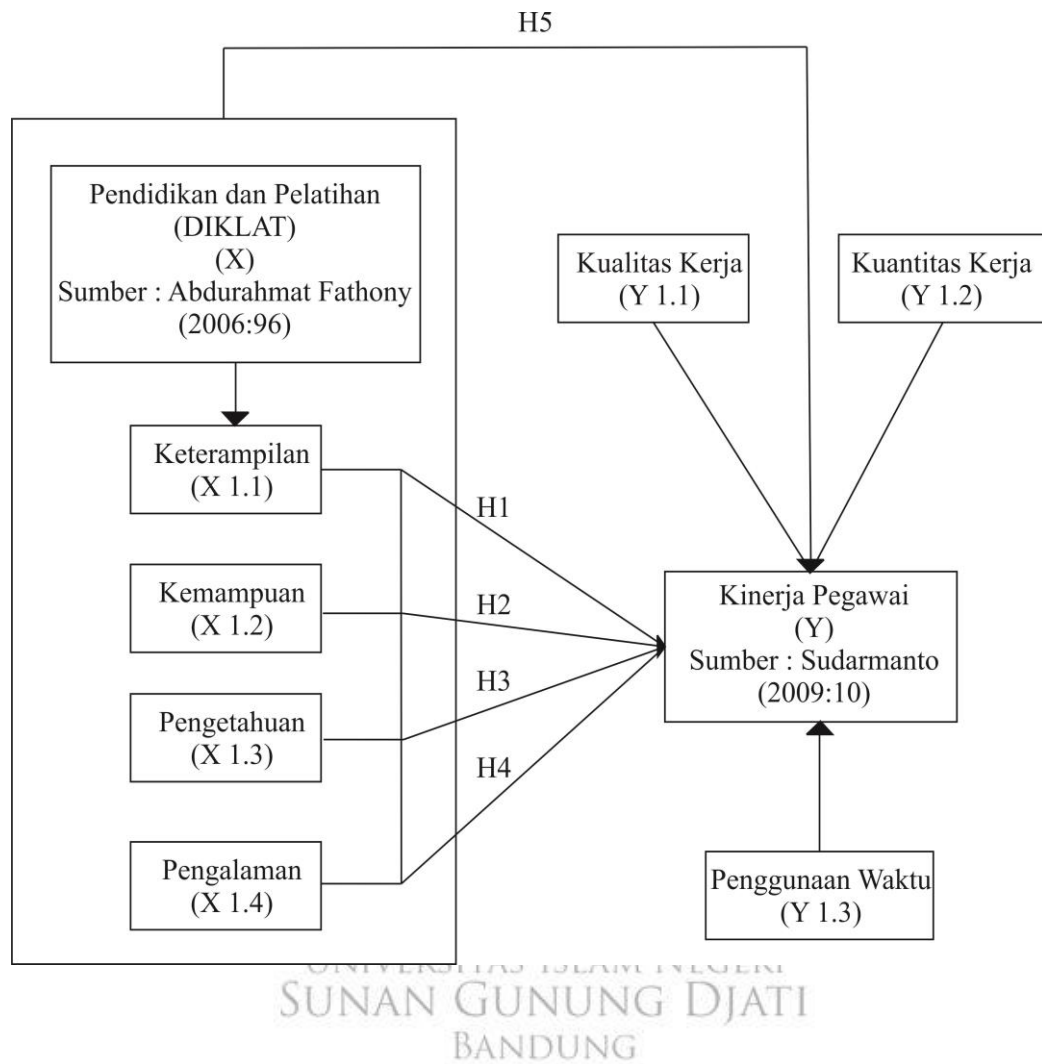
- b. Kuantitas

Terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

- c. Ketepatan waktu

Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

Berdasarkan keterangan diatas, maka untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh dari pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai, secara sistematis dapat digambarkan pada gambar model penelitian di bawah ini:



Kerangka Pemikiran
Gambar 1. 1

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Analisi Perbandingan
1.	Lita Lestari (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul	Adanya variabel Pelatihan dan Kinerja Karyawan	Variabel pelatihan dan motivasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.
2.	Yati Suhartini (2015)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya variabel Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan dari hasil penelitian yang di olah ditunjukan bahwa : semua variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y . Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
3.	Famella (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso	Adanya variabel Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan dari hasil penelitian yang di olah ditunjukan bahwa : keterampilan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana keterampilan memiliki pengaruh besar 27,5% dan pengalaman memiliki pengaruh 41,9%	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di variabel X dan objek penelitiannya.
4.	Riza Rezita (2015)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta	Adanya variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 6,788 lebih besar dari t tabel 2,026.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
5.	Chres F.P Laoh (2016)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. National Nobu Bank Area Manado	Adanya variabel Keterampilan Kerja dan Kinerja Pegawai	Berdasarkan dari hasil penelitian yang di olah peneliti ditunjukan bahwa : keseluruhan variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kategori yang tinggi.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di variabel X dan objek penelitiannya.
6.	Ika Rahmatika (2014)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya variabel Kemampuan dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan dari hasil penelitian yang di olah peneliti ditunjukan bahwa : kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di variabel X dan objek penelitiannya.

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2018)

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:63) yang menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Hipotesis pertama yang diajukan :

H_0 : keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua yang diajukan :

H_0 : kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga yang diajukan :

H_0 : pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis keempat yang diajukan :

H_0 : pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kelima yang diajukan :

H_0 : keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a : keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

