

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa Pengembangan sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya

pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Telah banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, diantaranya pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses dengan memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap baik kepada pegawai dimana proses tersebut akan sangat membantu pegawai dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kerjanya.

Sesuai dengan tuntutan nasional dan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan pegawai negeri sipil yang mempunyai kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk memperoleh kompetensi dilakukan peningkatan kualitas kemampuan profesional, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan bangsa, serta pengembangan wawasan pegawai negeri sipil. Dalam rangka itu diselenggarakan Pendidikan dan Pelatihan bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Menurut Simamora (2003:45), kinerja pegawai adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Riniwati (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil,

dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang Nomor 3 Tahun 2011 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja lembaga teknis Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang yang mempunyai visi dan misi sampai saat ini Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang hanya memiliki sumber daya manusia dengan jumlah 43 pegawai negeri sipil yang bekerja di bidangnya masing-masing.

Untuk tercapainya visi dan misi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja pengawasan yang profesional, untuk mencapai hal tersebut Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang telah dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan

dan pelatihan struktural seperti diklat prajabatan, diklat dalam jabatan dan diklat fungsional serta diklat teknis di berbagai bidang.

Pengaturan tentang Diklat PNS diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang No.43 tahun 1999 ditekankan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil. Disamping peraturan tersebut, peraturan terkini mengenai Diklat PNS adalah PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil.

Selain dari itu seluruh pegawai di Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang juga mendapatkan pendidikan dan pelatihan dasar yang merupakan program dari pemerintahan pusat berisi materi umum yang berkaitan dengan disiplin, etika, dan budaya kerja serta prinsip-prinsip kepegawaian. Fakta di atas menunjukkan bahwa Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang mendukung penuh upaya peningkatan kinerja pegawai negeri sipilnya dengan tujuan visi dan misi dapat tercapai

Tabel 1.1**Capaian Kinerja Organisasi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia****Dini Dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur**

N O	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program/ Kegiatan	Realisasi Kinerja
1	Terwujudnya system pembinaan dan penghargaan Serta sanksi yang tegas	Jumlah Kasus-Kasus Pengaduan Masyarakat yang masuk dan terselesaikan	40 kasus	Penanganan Kasus pengaduan di lingkungan Pemerintah Daerah	96,73%
2	Tersedianya data Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan yang bermutu dan tepat waktu	Jumlah Rekomendasi dari Laporan Hasil Pemeriksaan yang telah ditindaklanjuti	6 kali	Monitoring Tidak Lanjut Hasil Pengawasan	89,50%
3	Meningkatnya penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah Baik Regional Maupun Pusat	Jumlah Rekomendasi dari Laporan Hasil Pemeriksaan yang telah ditindaklanjuti dan telah dinyatakan selesai	85%	Pelaksanaan Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke luar Daerah	75,42%
4	Meningkatnya profesionalisme dan kompetensi SDM Inspektorat	Bertambahnya Tenaga Pemeriksa yang memiliki Sertifikat	7 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Formal	66,24%
5	Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (SDA)	Bertambahnya Tenaga Fungsional Pemeriksa yang Bermutu	37 Orang PNS	Bimtek, Pembekalan, Sosialisasi Dikantor Sendiri	82,51%
6	Terciptanya Suasana yang nyaman dalam bekerja dengan adanya	Tersedianya sarana dan prasarana aparatur	100%	Pengadaan Meubeleur	79,27%

	perlengkapan yang Memadai				
7	Terlaksananya pekerjaan dan tugas perkantoran dengan baik	Tersedianya Kamera Foto di Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan masyarakat Nusa Tenggara Timur	1 Unit	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	99,00%
8	Pegawai dapat berkomunikasi dengan baik, memperoleh berita dan penerangan kantor yang Memadai	Tercapainya kelancaran rutinitas dan aktifitas kantor	100%	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan Listrik	72,27%
9	Terciptanya Suasana yang asri dan nyaman	Tercapainya kebutuhan kantor dalam urusan kebersihan yakni jasa dan peralatan Kebersihan	100%	Penyediaan jasa kebersihan kantor	99,96%
10	Terlaksana semua urusan Perkantoran dengan baik	Tercukupinya Kebutuhan ATK Pegawai	100%	Penyediaan Alat Tulis Kantor	100,00%
11	Terlaksananya Surat Menyurat Kantor dengan Baik	Tersedianya Jasa Surat Menyurat	100%	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	96,66%

Sumber : Capaian Kinerja Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan masyarakat Nusa Tenggara Timur Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bawah Kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan masyarakat Nusa Tenggara Timur Pada Tahun Anggaran 2021 telah mencapai 83,15% dan ini dalam kategori penyerapan anggaran dapat dikatakan berhasil. Hal ini disebabkan program kerja kegiatan pada Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini

dan Pendidikan masyarakat Nusa Tenggara Timur seluruhnya telah berjalan dan rata-rata diatas 80% namun untuk beberapa program kerja seperti Pendidikan dan Pelatihan Formal capain kinerja keuangannya sebesar 66,24% hal ini disebabkan undangan untuk Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Luar Daerah untuk Tahun Anggaran 2021 terbatas.

Capaian kinerja Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang yang pencapaiannya masih rendah dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang dan masih terdapat kelemahan pegawai yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia dengan mengikutsertakan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan, peneliti ingin mencoba untuk melakukan penelitian apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dan penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini sebagai berikut:

H Maskan Komariah 2017 Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri pendidikan dan pelatihan maka di peroleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai kelurahan rapak dalam samarinda seberang. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang di miliki oleh setiap pegawai serta pelatihan yang di ikuti oleh setiap pegawai ternyata mampu meni

Febrisma Ramadhiya Findarti 2016 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi sederhana terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur, dari hasil analisis uji koefisien kolerasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembanagn Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 31% dan dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. kinerja pegawai kelurahan rapak dalam samarinda seberang. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang di miliki oleh setiap pegawai serta pelatihan yang di ikuti oleh setiap pegawai ternyata mampu meni

Febrisma Ramadhiya Findarti 2016 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi sederhana terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur, dari hasil analisis uji koefisien kolerasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembanagn Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 31% dan dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang masalah tersebut, sehinggah pada penelitian kali ini peneliti mengambil judul **“Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang.

1.3 Persoalan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi persoalan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang.
- 2) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

- 1) Untuk menganalisis pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang.
- 2) Untuk menganalisis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat

- 1) Secara Akademis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu

pengetahuan bagi para civitas akademika tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia berbagai organisasi atau lembaga pemerintahan, sehingga jika memang diperlukan, penelitian ini dapat dikembangkan lagi menjadi sebuah karya yang mempunyai banyak manfaat bagi semua elemen yang ada.

- 2) Secara Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai, Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Khususnya di lingkungan kantor Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Kota Kupang.