

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja.

Pelatihan kerja adalah “Bagian dari pen-didikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan, Hardjanto (2012:69-70).

Kompetensi pegawai adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Sedangkan menurut Moehersono (2012:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan (Rusdiana, 2016:64). Kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Masih banyak permasalahan yang ada di kantor BAPPEDA Kab. TTS, seperti pelatihan kerja, kompetensi pegawai, kepemimpinan dan kinerja pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai pada saat mereka bekerja. Hal tersebut harus menjadi perhatian kantor BAPPEDA Kab. TTS.

Dalam hal ini, kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan juga memberikan program diklat setiap tahunnya kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini terbukti dengan pemberian program pelatihan pada kantor BAPPEDA Kab. TTS yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Data Pelatihan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
(BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan**

No.	Jenis Pelatihan	2021	2022	2023
1.	Pelatihan Manajemen Proyek	-	4	-
2.	Pelatihan Analisis Data Statistik	2	-	-
3.	Pelatihan Penyusunan Anggaran Daerah	-	4	-
4.	Pelatihan Evaluasi Program dan Kinerja	5	-	2
5.	Pelatihan Pengelolaan keuangan Daerah	-	6	-
Jumlah		7	14	2

Sumber : Kantor Bappeda Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 34 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 orang tenaga kontrak. Dari data diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan dari tahun 2021 hingga 2023 adalah sebanyak 23 Orang.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan hasil kerja kuantitatif dalam bentuk sasaran kinerja pegawai yang di atur dalam permen PAN & RB No.6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

Berikut ini adalah data sasaran kinerja pegawai salah satu ASN yang bekerja dikantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Sasaran Kinerja Pegawai Pendekatan Hasil Kerja Kuantitatif
Pejabat Administrasi

SASARAN KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
PEJABAT ADMINISTRASI

PEMERINTAH KAB. TIMOR TENGAH SELATAN

PERIODE PENILAIAN : 2 JANUARI SD 3
DESEMBER TAHUN 2023

NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVISI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
UTAMA					
1	Meningkatkan koordinasi, konsultasi sinkronisasi pengusulan pembiayaan kegiatan melalui APBDI, APBN dan DAK	Terlaksananya pengusulan pembiayaan kegiatan melalui DAK	Kuantitas	Jumlah dokumen usulan pembiayaan kegiatan melalui DAK	1 Dokumen
			Kualitas	Persentase ketersediaan usulan pembiayaan kegiatan melalui DAK	100%
			Waktu	Ketepatan waktu pengusulan pembiayaan kegiatan melalui DAK	12 Bulan
2	Meningkatnya penyusunan dokumen evaluasi capaian RKPD dan RPJMD Perangkat Daerah Bidang Koordinasi IPW	Terlaksananya pengolahan data evaluasi capaian RKPD dan RPJMD Perangkat Daerah Bidang Koordinasi IPW	Kuantitas	Jumlah pengolahan data evaluasi capaian RKPD dan RPJMD Perangkat Daerah Bidang Koordinasi IPW	1 Dokumen
			Kualitas	Persentase pengolahan data evaluasi capaian RKPD dan RPJMD	100%

				Perangkat Daerah Bidang Koordinasi IPW	
			Waktu	Ketepatan waktu pengolahan data evaluasi capaian RKPD dan RPJMD Perangkat Daerah Bidang Koordinasi IPW	12 Bulan
3	Meningkatnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan DAK dan AMPL Tahun 2023	Terlaksananya pengolahan data monitoring dan evaluasi kegiatan Bidang Koordinasi IPW dan Air Minum dan Penyehatan Lingkungan (AMPL)	Kuantitas	Jumlah pengolahan data monitoring dan evaluasi kegiatan Bidang Koordinasi IPW dan Air Minum dan Penyehatan Lingkungan (AMPL)	6 Dokumen
			Kualitas	Persentase pengolahan data monitoring dan evaluasi kegiatan Bidang Koordinasi IPW dan Air Minum dan Penyehatan Lingkungan (AMPL)	100%
			Waktu	Ketepatan waktu penyelesaian monitoring dan evaluasi kegiatan Bidang Koordinasi IPW dan Air Minum dan Penyehatan Lingkungan (AMPL)	12 Bulan
4	Meningkatnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan DAK Bidang IPW Tahun 2023	Terlaksananya pengolahan data monitoring dan evaluasi kegiatan pembangunan dari DAK Bidang IPW Tahun 2023	Kuantitas	Jumlah pengolahan data monitoring dan evaluasi kegiatan pembangunan dari DAK Bidang IPW Tahun 2023	1 Dokumen
			Kualitas	Persentase pengolahan data monitoring dan evaluasi kegiatan pembangunan dari DAK Bidang IPW Tahun 2023	100%
			Waktu	Ketepatan waktu penyelesaian pengolahan data monitoring dan evaluasi kegiatan pembangunan dari DAK Bidang IPW Tahun 2023	12 Bulan
TAMBAHAN					
PERILAKU KERJA					
1	Berorientasi Pelayanan				
	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti 		Ekspektasi Khusus Pimpinan: Diharapkan ASN dapat memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan serta dapat melakukan perbaikan tiada henti		

2	Akuntebel	
	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan 	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Diharapkan ASN dapat melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, dapat menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
3	Kompeten	
	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik 	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Diharapkan ASN dapat meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, serta melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
4	Harmonis	
	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif 	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Diharapkan ASN dapat menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, serta dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif.
5	Loyal	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara 	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Diharapkan ASN dapat memegang teguh ideologi Pancasila, UUD Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah serta menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara serta menjaga rahasia jabatan dan negara
6	Adaptif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif 	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Diharapkan ASN dapat dengan cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas serta bertindak proaktif
7	Kolaboratif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama 	Ekspektasi Khusus Pimpinan: Diharapkan ASN dapat memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, serta mampu menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Sumber : Kantor Bappeda Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Data diatas merupakan salah satu contoh Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari pegawai kantor BAPPEDA Kab. TTS. Dari data diatas, dapat dianalisis bahwa aspek sasaran kinerja pegawai yang diukur menjelaskan mengenai waktu,

kuantitas dan kualitas kerja dari seorang pegawai yang akan dinilai yaitu jumlah berkas yang berhasil diverifikasi (kuantitas), tingkat kesesuaian berkas yang diverifikasi (kualitas) dan ketepatan waktu dalam memverifikasi berkas (waktu). Sasaran yang diukur dengan melihat perilaku kerja pegawai yang berorientasi pada pelayanan, akuntabel, harmonis, royal, adaptif dan kolaboratif.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Rachmatullah Rumbu, Ahmad Firman dan Saripuddin (2022), penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Sunarti, Rasyid dan Gunawan (2017), Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Seksi Umum Sekretariat Daerah Soppeng. 2)

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Seksi Umum Sekretariat Daerah Soppeng. 3) Pelatihan dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Umum Sekretariat Daerah Soppeng. 4) Kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil dan kajian data serta hasil dari penelitian sebelumnya, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama yakni sebagai berikut : **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN”**

1.2. MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah terkait pengaruh pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan.

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan judul diatas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan.
2. Untuk menganalisis apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan.
3. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan.

1.4.2. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kepatuhan MSDM pada umumnya Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan untuk menambah referensi tentang pengaruh pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai