

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Stoner (2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut Rusby (2016), Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Menurut Sumarsono (2003), pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Maka perlulah dilakukan yang namanya pelatihan pada pegawai yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Menurut Khaeruman,dkk (2021), kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi

tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Menurut Hasmin & Nurung (2021), Organisasi terus berusaha untuk meningkatkan kinerja atau layanan mereka untuk menjaga reputasi mereka. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja pegawai yang solid sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil keluaran yang dilakukan individu pegawai dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat menjadi mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Kinerja Pegawai dapat meningkat saat karyawan yang dipekerjakan memiliki kemampuan yang mumpuni dibidangnya, tetapi hal tersebut tidak berlangsung lama jika perusahaan tidak melaksanakan pelatihan dan motivasi kerja yang baik kepada pegawai.

Menurut Priansa (2017), Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan actual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. Menurut Kasmir (2018) Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Rivai (2015), Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Muflihini (2024), Motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja juga perlu diberikan kepada pegawai agar pegawai terus merasa semangat dan konsisten dalam bekerja. Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja pegawai agar kepuasan kerja pegawai akan tercapai sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi pegawai dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu factor yang sangat penting

dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka saya berkeinginan untuk melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang (DP3A), yang menitik beratkan pada Kinerja Pegawai yang berpengaruh pada Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang adalah instansi pemerintah yang berfokus pada pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Kota Kupang. Visi mereka adalah mewujudkan Kota Kupang yang layak huni, cerdas, mandiri, dan sejahtera dengan tata kelola bebas KKN. Untuk mencapai visi tersebut, DP3A Kota Kupang memiliki misi mengembangkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan berakhlak. Maka dari itu Sumber Daya Manusia sangatlah berperan penting dalam ketercapaian tujuan suatu perusahaan atau instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya bimbingan dan pembekalan yang baik terhadap pegawai agar pegawai tersebut dapat mengerti dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Maka yang menjadi masalah utama dari variabel-variabel yang diteliti yang pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan masalah yang pertama yakni pelatihan kerja DP3A Kota Kupang dapat tergambar pada tabel dibawah ini:

TABEL 1.1
Data Pelatihan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kota Kupang tahun 2024

NO	PELATIHAN KERJA		INSTRUKTUR PELATIHAN	METODE PELATIHAN	JADWAL	JUMLAH PEGAWAI
1	Pelatihan Manajemen Kasus dan Pelaporan Kasus	Pegawai analis kebijakan dan pegawai di UPTD PPA	Atasan DP3A yang bersangkutan dan UNICEF	Ceramah, studi kasus, praktik lapangan/ simulasi proses pelaporan	Dilakukan 2-3 kali dalam setahun	20 Orang
2	Pencatatan dan pelaporan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak Kota Kupang	Petugas/operator di UPTD PPAD dan staff DP3A serta lembaga layanan	Yayasan Citra Masyarakat Madani Mitra Childfund Internasional di Indonesia	Penjelasan secara lisan, slide	Secara berkala tiap tahunnya	24 orang
3	Pelatih/TOT penyedia layanan perlindungan anak di Prov.NTT		Atasan DP3A yang bersangkutan dan UNICEF	Penjelasan lisan, slide	Secara berkala 2-4 bulan	36 orang
4.	Diklat Kepemimpinan Administrator	Pegawai kepala bagian atau kepala bidang	Badan Diklat Provinsi NTT	Penjelasan lisan, slide	Secara berkala 1-3 bulan lebih	10 orang
5.	Pelatihan Mediator	Semua pegawai DP3A Kota Kupang dan P2TP2A (pusat pelayanan terpadu pemberdayaan perempuan dan anak)	Pusat Pelatihan Pengembangan pendayagunaan mediasi	Ceramah, slide, praktik langsung atau kunjungan lapangan	Dilakukan 2-3 kali dalam setahun	20 orang

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang tahun 2025

Dari data table 1.1 diatas dapat diketahui berbagai pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai yang ada di Dinas pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang. Data pelatihan tersebut di ambil seperlunya pada tahun 2024. Dari data diatas diketahui juga bahwa dalam membimbing dan membekali pegawai dengan pelatihan kerja yang inovatif dan kreatif sesuai kebutuhan pegawai maka DP3A juga melakukan kerja sama dengan narasumber atau bidang lainnya dalam memberikan pelatihan seperti; UNICEF, Yayasan Cita Masyarakat Madani Mitra Childfund Internasional di Indonesia dan berbagai narasumber lainnya. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa DP3A menerima pembekalan atau pelatihan lainnya dari berbagai bidang yang juga sangat memperhatikan pemberdayaan perempuan juga perlindungan anak.

Dari pelatihan kerja tahun 2024 yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang, perusahaan tersebut memiliki tujuan perusahaan yakni meningkatkan kinerja perusahaan. jika dilihat dari ketercapain tujuan dalam suatu perusahaan bisa dilihat dalam kinerja pegawai. Berikut data capaian kinerja pegawai pada Dinas Pembardayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang:

TABEL 1.2
Data Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kota Kupang Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja		
				Target	Realisasi	(%)
1	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang Efektif, Akuntabel dan Transparan	Nilai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Nilai	B	B	100.00
2	Mewujudkan Ketaraan dan Keadilan Gender serta Perlindungan Perempuan dan Anak	Persentase Partisipasi di Lembaga Pemerintahan, proporsi kursi yang diduduki perempuan di DPRD dan Partisipasi perempuan di lembaga Swasta	%	50	38	76,00
		Rasio KDRT	%	0.06	0,09	150.00
		Persentase Perlindungan Anak	%	92	99.59	108.00
		Persentase jumlah tenaga kerja dibawah umur	%	0.14	0.10	71.00
		Partisipasi angkatan kerja perempuan	%	35	38	108.00

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data pencapaian kinerja Dinas Pemberdayan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang, menunjukkan adanya pencapaian kinerja yang belum tercapai. Hal ini bisa dilihat pada bagian sasaran indikator; persentase partisipasi di Lembaga Pemerintahan, proporsi kursi yang diduduki perempuan di DPRD dan Partisipasi perempuan di lembaga Swasta yang menunjukkan hasil ketercapaian kinerja hanya sebesar 76% dari target yang sudah di tentukan dan sasaran lainnya yakni persentase jumlah tenaga kerja dibawah umur

yang menunjukkan hasil ketercapaian hasil kinerja hanya sebesar 71%. Kalau dilihat lagi sasaran kinerja lainnya sudah melebihi target pencapaian hasil kinerja yang diantaranya; nilai pada indikator rasio kdrt sebesar 150%, persentase perlindungan anak sebesar 108%, dan partisipasi angkatan kerja perempuan juga sebesar 108%. Dengan ketercapaian kinerja tersebut tidak memungkinkan bahwa masih ada target kinerja yang belum tercapai.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Titin Maidarti, Muthia Azizah, dan Inti Nuswandari (2022). Berdasarkan hasil penelitian ini, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Saraka Mandiri Semesta Bogor. Dari hasil pengujian hipotesis uji-F menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t, menunjukkan bahwa, pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang membahas pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang yang dilakukan oleh Juni Eliana Prasetya N, Moh. Faizal, Choirunnisak (2021). Berdasarkan hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Secara simultan (bersama-sama) variable independen pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **„„Analisis pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang““**.

1.2 MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang”.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang
2. Untuk menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat akademik.

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kualitas pelayanan pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Kupang. Dan juga mengetahui bagaimana pelatihan pada pegawai mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan evaluasi dalam mengambil keputusan-keputusan strategi yang berkaitan dengan kinerja pegawai.