

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk mengembangkan suatu organisasi. Menurut Notoatmodjo (2003-2), sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu ditetapkan suatu program pengembangan yang didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan. Gouzali dalam Kadarisman (2013:5) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan

efektivitas kerja yang dimaksud dapat dicapai melalui penyusunan program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai. Program Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu program dalam pengembangan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pendidikan dan Pelatihan adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang secara langsung juga mempengaruhi kerjanya pegawai.

Kinerja pegawai menurun salah satu faktornya yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan seorang Pegawai sangat mempengaruhi prestasinya dalam organisasi, dimana hal ini yang menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam memberikan penilaian. Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tetapi setiap pegawai harus memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja jika disiplin kerja pegawai tidak tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya. Disiplin sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, (Davis dan Newstrom, 1985:87) dalam Nurcahya dan Sari (2018).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi pegawai kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia

yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Kupang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 Tanggal 7 Oktober 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu dibutuhkan sebuah konsep pengembangan pendidikan dan pelatihan serta kedisiplinan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut maka BKPPD Kota kupang harus didukung oleh PNS yang mempunyai kualifikasi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai dan memadai terutama diklat teknis dan diklat fungsional, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Untuk sekarang

ini BKPPD kota kupang mempunyai PNS sebanyak 52 orang, dimana sebagian pegawai telah mengikuti atau memperoleh Diklat tertentu baik Diklat Struktural/Kepemimpinan maupun Diklat Teknis dan Funngsional, Maka dapat diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang optimal dalam menyelenggarakan manejemem PNS di daerah Kota Kupang.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan
Pelatihan Daerah Kota Kupang tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	48	11	2	-	20	20
Februari	48	7	8	-	13	20
Maret	48	3	1	1	9	22
April	48	11	7	-	21	20
Mei	48	9	4	-	16	21
Juni	48	7	3	-	13	22
Juli	48	14	7	-	26	23
Agustus	48	13	10	3	19	21
September	48	19	1	-	22	22
Oktober	48	22	9	-	13	22
November	48	15	6	2	10	21
Desember	48	13	5	-	11	19
Total		144	63	6	193	253

Sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian pegawai yang

terlambat di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang mengalami fluktuasi setiap bulannya baik dari bulan januari sampai desember Tahun 2020. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang masih terus menurun karena masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap ketepatan waktu bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariman Syaleh (2017) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota” Berdasarkan penelitian ini, Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota semakin baik Pendidikan dan Pelatihan yang diterapkan bagi para pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat, begitu juga dengan disiplin kerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota karena memiliki pengaruh yang sama-sama positif. Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Penelitian lain yang dilakukan oleh, M. Yusuf (2015) “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen” Hasil penelitian menunjukkan kedua factor tersebut berpengaruh secara signifikan

terhadap produktivitas kerja. Makin baik pemberian Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 22 % dan faktor kedisiplinan mempengaruhi produktivitas sebesar 27 %.

Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang”**.

1.2. MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah **“pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang”**.

1.3.PERSOALAN PENELITIAN

Persoalan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang ?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari :

- a. **Kemanfaatan Akademisi**

Penelitian ini sebagai pelengkap referensi yang ada di Universitas Kristen Artha Wacana dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.

- b. **Kemanfaatan Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Kepala Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.