**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 mengenai Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para pegawai itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Sejalan dengan perubahan tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena pegawai merupakan sumber daya yang utama bagi organisasi publik. Maju mundurnya organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam bekerja. Semakin baik kinerja pegawai dalam bekerja, maka akan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pendidikan dan pelatihan terhadap ASN adalah hal yang mutlak diperlukan demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi, fokus pengembangan yang tak kalah penting adalah kepada para pejabat struktural karena mereka adalah pengambil keputusan, penentu kebijakan dan pemimpin formal yang mendegasikan tugas terhadap bawahannya. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur Negara, secara rill menyelenggarakan tugas uumum pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap ASN agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

**Tabel 1.1**

**Jenis Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Kota Bandung**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jenis Diklat** | **Waktu (Hari)** |
| Diklat Pimpinan Tingkat IV | 30 |
| Diklat Pimpinan Tingkat III | 60 |
| Diklat Pimpinan Tingkat II | 70 |
| Diklat Fungsional | 7 |
| Diklat Teknis | 7 |

**Sumber: BKPP Kota Bandung 2016**

Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural di Kota Bandung Terdiri dari:

1. Diklatpim tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV (Kasi)
2. Diklatpim tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III (Kabid)
3. Diklatpim tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II (Kepala Dinas/Badan)

Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional, ditetapkanoleh instansi Pembina jabatan fungsional yang bersangkutan. Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk mendukung tugas ASN sehari-hari. Diklat teknis dilaksanakan secara berjenjang, ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Dari jenis pelatihan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan lebih ditekankan pada sebagian aspek jenis diklat, materi, dan metode diklat harus mampu menyesuaikan dengan paradigma yang ingin dicapai sehingga dapat menjebatani kesenjangan antara pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan dilapangan terutama dalam mengukur keberhasilan sumber daya manusia setelah mengikuti pelatihan. Menyadari pentingnya penanganan masalah sumber daya yang professional maka pendidikan dan pelatihan yang diberikan diharapkan berperan untuk mencapai hasil kualitas yang diinginkan. Disamping itu tenaga kerja yang berkualitas dapat mengahasilkan tingkat kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penjajakan yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung tampak tidak semua pegawai yang sudah mengikuti diklat pimpinan mengaplikasikan hasil diklat tersebut ke dalam organisasi. Hal ini disebabkan untuk menerapkan hasil diklat harus disinergikan dengan situasi dilingkungan kerja terutama indikator kinerja seperti kualitas laporan hasil pekerjaan yang digunakan pimpinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, disiplin dan sebagainya. Padahal setelah mengikuti diklat diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi rendahnya kinerja pegawai BKPP Pemkot Bandung tidak boleh dibiarkan terus menerus, karena BKPP merupakan Badan Pemerintahan yang merencanakan kegiatan kepegawaian di Pemerintah Kota Bandung dengan optimal kepada pegawainya. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluarnya, salah satunya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia karena salah satu dari tujuan pengembangan menurut **Carrel *et. al***dalam **Tjutju&Suwatno (2008:39)**, adalah: “...meningkatkan kualitas kinerja”.

Keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan sangat penting dalam organisasi oleh karena itu, organisasi/instansi harus memiliki kinerja pegawai yang sesuai dengan kriteria organisasi/instansi tersebut untuk meningkatkan tujuan organisasi yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan suatu gambaran sistematis atau individua tau pegawai suatu kelompok mengenal prestasinya dalam melakukan pekerjaan pada waktu tertentu dan potensinya untuk pengembangan karir. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan individu pegawai, melainkan lebih dari itu bahwa kinerja mencerminkan proses dari totalitas keinginan pegawai untuk maju, keinginan kelompok untuk bisa bekerja sama dan berprestasi untuk mencapai hasil kerja maksimal serta membawa organisasi kearah yang lebih baik. Keinginan individu dan kelompok untuk maju dan berprestasi dapat diwujudakan dengan cara menyertakan atau memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang pada gilirannya akan bermuara pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung (Studi tentang Pelatihan Pimpinan Tingkat III dan Tingkat IV)”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Masalah yang diteliti, akan peneliti batasi pada hal – hal sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan melalui indikator-indikator pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
	1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan melalui indikator-indikator pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan.

1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori dan konsep dalam disiplin ilmu administrasi negara khususnya berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen publik.

1. **Kegunaan praktis (Aspek Guna Laksana)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran alternatif pemecahan maslah yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah khususnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung teristimewa dalam pengembangan sumber daya aparatur guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1. Kegunaan bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
2. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
	1. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan sasaran dari latar belakang penelitian tersebut, untuk membahas masalah dan pemecahannya diperlukan kerangka pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi. Peneliti akan mengemukakan landasan teori menurut para ahli yang mengumukakan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas, sehingga dapat mengarahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian guna mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran berupa teori dari pendapat para ahli.

 **Gomes (2003:197)** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia** mengungkapkan yang dimaksud dengan pelatihan yaitu :

**Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.**

 Pelatihan diberikan oleh pimpinan atau manajer terhadap bawahan agar bawahan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab dan wewenangnya sehingga apa yang menjadi tujuan dalam organisasi tersebut dapat tercapai atau terlaksana dengan baik.

**Simamora** yang dikutip oleh **Sinambela (2012:209)** dalam buku **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi** mengungkapkan pengertian pelatihan sebagai berikut :

**Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.**

 Pelatihan yang baik terhadap pegawai akan berdampak pada kinerja yang dicapai oleh pegawainya. Kinerja pegawai menurut **Smith** dalam **Sedarmayanti (2009:50)** mengungkapkan bahwa: **“*Performance is output drive from processes, human, or otherwise*. Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.** Pendapat diatas mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu proses kegiatan (pekerjaan) dalam suatu waktu yang telah ditentukan.

 Komponen-komponen dari pelatihan menurut **Mangkunegara (2013:46)** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** menyebutkan bahwa :

1. **Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur**
2. **Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai**
3. **Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai**
4. **Metode Pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta**
5. **Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan**

 **Hasibuan** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia** sebagai berikut:

**“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.”**

 Pencapaian kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi tersebut. Setiap pegawai diharapkan mampu mencapai kinerja yang baik dengan penyelesaian tugas yang diberikan dengan hasil kualitas dan kuantitas yang baik pula. Hal ini tentu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mengemban tugas serta tanggungjawab demi kelangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ada.

**Faustino Cardoso Gomes (2003:142)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** mengungkapkan aspek-aspek kinerja diantaranya adalah:

1. Kuantitas Kerja *(Quantity of Work)* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan
2. Kualitas Kerja *(Quality of Work)* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan *(Job knowledge)* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. Kreativitas *(Creativeness)* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan keterampilan.
5. Kerjasama *(Coorperation)* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Kesadaran *(Dependality)* yaitu kesadaran dapat dipercayakan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif *(Initiative)* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas Diri *(Personal quality)* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

 Peneliti mengemukakan hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai menurut **Gomes (2003:197)** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia** mengungkapkan yang dimaksud dengan pelatihan yaitu :

**Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan menunjuk kepada kesempatan - kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi kerja. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja, sedangkan pengembangan tidaklah harus.**

Untuk menerangkan hubungan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari gambar berikut:

Dari penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1

**Gambar 1.1**

**Kerangka Konsep Penelitian**

**KINERJA PEGAWAI**

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kesadaran
7. Inisiatif
8. Kualitas diri

**PELATIHAN**

1. INSTRUKTUR PELATIHAN
2. PESERTA PELATIHAN
3. MATERI PELATIHAN
4. METODE PELATIHAN
5. TUJUAN PELATIHAN
6. SASARAN PELATIHAN

**OUTPUT**

* Memaksimalkan kinerja pegawai
* Meningkatkan pelayanan, pemberdayaan dan fasilitas
* Terwujudnya visi dan misi yang disertai komitmen pegawai yang baik
	1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Penelitian

“Ada pengaruh yang signifikan penelitian terhadap kinerja pegawai di Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.

1. Hipotesis Statistik
2. *H0 : ρs ≤ 0* = Pelatihan : Kinerja Pegawai < 0, Pelatihan (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. *H1 : ρs > 0=* Pelatihan : Kinerja Pegawai < 0, Pelatihan (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitiannya:

**Gambar 1.2**

**Paradigma Penelitian**

 py$ε$

 pxy

Keterangan :

X = Variabel Pelatihan

Y = Variabel Kinerja Pegawai

 = Variabel dari luar variabel Pelatihan yang tidak diukur mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai

pyx = Besarnya peranan dari variabel pelatihan

py$ε$ = Besarnya peranan dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
		1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Pemerintah Kota Bandung Jl. Wastukencana No. 2 Bandung Jawa Barat.

* + 1. **Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian yaitu dimulai dari tahap penjajakan bulan Desember 2016 dan akan dilaksanakan tahap penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2016. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel jadwal penelitian.

**Tabel 1.2**

**Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahap Penelitian** | **Nov** | **Des** | **Jan** | **Feb** | **Mar** | **April** | **Mei** | **Juni** | **Juli** | **Agustus** |
| Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pembuatan Proposal Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bimbingan Proposal Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Seminar Proposal Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pengumpulan dan Pengolaan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bimbingan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penyelesaisan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Sumber: Penelitian Setelah Diolah 2017***