**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin *kompleks*, menuntut seseorang untuk selalu meningkatkan kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh pegawainya baik dan berkualitas.

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.

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.

Dengan semakin tinggi tingkat Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil memberi harapan terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat sebagai wujud nyata dari kinerja yang bersangkutan. Dalam memandang kinerja dari suatu organisasi merupakan salah satu prasyarat bagi pemimpin untuk dapat memobilisasi sumber daya dalam rangka peningkatan kinerja. Pengkuruan kinerja dapat memberi arah pada keputusan strategis yang menyangkut perkembangan organisasi di masa yang akan datang.

Dinas Sosial Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung yang sebelumnya berbentuk Kantor Sosial sebagai Lembaga Teknis Daerah yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk penyelenggaraan kesejahteraan sosial di Kota Bandung.

Dinas Sosial Kota Bandung sebagai organisasi perangkat pemerintah daerah yang bertanggungjawab dan memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan pembangunan bidang kesejahteraan sosial di Kota Bandung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tentunya perlu mengoptimalkan berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun sarana penunjang yang dimiliki oleh Dinas Sosial Kota Bandung dalam mencapai target kinerja selama 5 (lima) tahun.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung tampak kinerja pegawai yang sudah mengikuti pelatihan pimpinan masih rendah, karena tidak semua pegawai mengaplikasikan hasil pelatihan tersebut ke dalam organisasi. Hal ini terlihat pada aspek kinerja yang dikemukakan oleh **Gomes**, antara lain:

1. **Kuantitas Kerja** **:**. Hal – hal yang menggambarkan Kuantitas kerja pegawai Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung dapat terlihat pada pencapaian hasil pekerjaan yang belum tepat sesuai dengan kuantitas kerja yang diharapkan. Dengan kata lain, dalam menyelesaikan tugas target pencapaian kinerja belum sesuai dengan jumlah yang ditentukan. Contohnya dalam pembuatan laporan kegiatan Dinas yang seharusnya dikerjakan hari ini tetapi malah selesai lusa sehingga dapat menghambat pekerjaan yang lainnya.
2. **Kualitas Kerja :** Kualitas Kerja yang di tunjukan pegawai masih belum baik, hal ini dapat terlihat dari masih tingginya tingkat kesalahan pekerjaan yang telah di selesaikan sehingga banyak tumpukan kertas yang tidak terpakai.
3. **Kesadaran :** Dalam hal kesadaran, para pegawai masih banyak yang melakukan pelanggaran. Contohnya dapat terlihat dari sebagian besar pegawai mengabaikan jam kerja, yakni tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja atau sekedar bersantai. selain itu juga kesadaran kehadiran pun masih menjadi masalah karena masih ada pegawai yang tidak datang ke kantor.

Kondisi rendahnya kinerja pegawai Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung tidak boleh dibiarkan terus menerus, karena Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung merupakan organisasi perangkat pemerintah daerah yang bertanggung jawab dan memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan pembangunan bidang kesejahteraan sosial di Kota Bandung. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluarnya, salah satunya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung (Studi tentang Pelatihan Pimpinan Tingkat IV)”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

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

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan melalui indikator-indikator pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
   1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan melalui indikator-indikator pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
2. Memperoleh data dan informasi mengenai hambatan-hambatan yang di hadapi dalam pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
3. Mengembangkan data tentang usaha-usaha untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan 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 mengenai pelatihan dan kinerja pegawai 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 masalah yang dihadapi terkait dengan masalah kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan 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 di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan 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 Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan 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.

**Mangkunegara (2014:49)** 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.

Komponen-komponen dari pelatihan menurut **Mangkunegara (2014:51)** 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**

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 (2010:9)** Mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai : **“Ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.**

**Faustino Cardoso Gomes (2010:142)** 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 (2010:197)** 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.**

Dengan reverensi dari beberapa pakar diatas baik terkait dengan kinerja pegawai maupun pendidikan dan pelatihan, peneliti berasumsi bahwa kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung erat kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan. Adapun kerangka pikir, Peneliti gambarkan dalam bagan berikut:

**Gambar 1.1**

**Kerangka Konsep Penelitian**

**Y**

**Kinerja Pegawai**

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kesadaran
7. Inisiatif
8. Kualitas Diri

**Gomes (2010:142)**

**X**

**PELATIHAN**

1. Tujuan Pelatihan
2. Instruktur Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Metode Pelatihan
5. Peserta Pelatihan

**Mangkunegara (2014:51)**

**Gomes**

**(2010:197)**

* 1. **Hipotesis**

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

1. Hipotesis Penelitian

“Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan 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

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

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

Lokasi penelitian dilaksanakan di KantorDinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung Jl. Cipamokolan No. 109 Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.

* + 1. **Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian yaitu dimulai dari tahap penjajakan bulan Januari 2018 dan akan dilaksanakan tahap penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel jadwal penelitian.

**Tabel 1.1**

**Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **2018** |  |  |  |  |
| **Tahap Penelitian** | **Jan** | **Feb** | **Mar** | **April** | **Mei** | **Juni** | **Juli** |
| 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 2018***