

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan pokok utama yang harus diperhatikan dalam segala hal. Tentunya yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dalam segala artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara tertib dan lancar. Setiap organisasi swasta atau instansi pemerintahan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang di capai usaha dalam mewujudkan tujuan tersebut pada suatu organisasi tersebut pada suatu organisasi biasanya mengikuti tuntunan pekerjaan.

Pengembangan manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang diberkaitan dengan pelaksanaan kemampuan intelektual untuk pekerjaan yang lebih baik. Dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang sering terjadi masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program yang disediakan seperti memberikan Pendidikan dan Pelatihan dipandang sebagai peningkatan kinerja sumber daya manusia

Standar kualitas yang harus di capai oleh suatu lembaga organisasi adalah dengan melihat dari berbagai aspek indikator, seperti halnya proses dan hasil kerja yang menjadikan cara kerja yang berkualitas. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Beberapa dimensi yang sering digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, serta kerjasama. Selain itu terdapat dimensi lain yang dapat ditambahkan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, serta pengaruh interpersonal.

Suatu organisasi jika ingin maju harus mempunyai pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang pekerjaannya dapat memenuhi pencapaian sebuah tujuan dari organisasi itu sendiri. Salah satu keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi dengan melibatkan pemangku kepentingan eksternal (stakeholder) dan kepentingan internal (Pegawai) yang dimiliki oleh Dinas PUTR Kabupaten Bandung. Untuk memperoleh kinerja optimal dari

keberadaan pegawai dalam organisasi, maka organisasi perlu menetapkan strategi yang tepat bagaimana mengelola pegawai agar mau mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Strategi yang diperoleh tentunya yang berorientasi dengan tujuan yaitu dengan menyamakan persepsi antara tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan tujuan yang dicapai oleh pegawai. Sering kali terjadi kesenjangan atau gap antara tujuan dan harapan pegawai terhadap organisasi dengan realitas yang ada. Hal ini sering menimbulkan masalah-masalah sumber daya manusia.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang adalah suatu dinas pemerintah yang mempunyai fungsi dan tugas, dimana fungsi tersebut meliputi: perumusan kebijakan dinas, penyusunan rencana strategik dinas, penyelenggaraan pelayanan umum, penataan ruang, dan kebersihan. Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Bandung dalam menegakan kedisiplinan bagi para pegawai yaitu dengan cara menetapkan peraturan tentang disiplin agar pegawai mampu menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan standar tingkat keterlambatan 5% dan tingkat kemangkiran 2%.

Berasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung, Peneliti menemukan permasalahan yang sifatnya manajerial didasarkan pada kompleks seputar tingkat disiplin, pendidikan, kemampuan individu, tanggung jawab. Seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika ia memenuhi standar kerja atau penilaian yang diberikan atas dasar target-

target yang dicapai sesuai dengan rencana yang diterapkan. Masalah yang dihadapi oleh setiap organisasi sekarang ini adalah masih banyaknya para pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang rendah dan keterampilan yang kurang memadai, sehingga sulit mengkoordinir tujuan-tujuan yang ada sebagai dasar untuk mengatur kualitas pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan KASUBAG bagian pekerjaan umum terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu tersebut berkaitan dengan disiplin waktu dan kehadiran pegawai yang datang tepat waktu. Contohnya masih banyak pegawai yang sering bolos dalam bekerja.
2. Kualitas kerja, berhubungan dengan ketelitian dan kerapian dalam mengalami tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Kualitas kerja pegawainya masih kurang maksimal dan profesional karena ada beberapa pegawai yang masih kurang menguasai komputer dan teknologi terbaru. Kurangnya memahami tugasnya..

Peneliti menduga permasalahan timbul di atas disebabkan karena masih rendahnya pelatihan yang diberikan pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung. Hal ini terlihat dari Pengembangan karir yang belum optimal dari pegawai Dinas PUTR Kabupaten Bandung, hal tersebut terlihat dari masih rendahnya inisiatif

pegawai untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Mencermati pada uraian pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam rangka usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Bandung.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Bandung?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diangkat. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui adakah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Bandung

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual, dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan, kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

###### **a) Keunaan Bagi Akadem**

Sebagai bahan bacaan dan referensi dalam bentuk karya tulis bagi mahasiswa/i fisip Unpas dalam mengkaji mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung.

###### **b) Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten bandung.**

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a) Kegunaan Bagi Instansi Pemerintah**

Dapat dijadikan bahan evaluasi dan sebagai masukan mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki dalam pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten bandung

###### **b) Kegunaan bagi masyarakat**

Sebagai bahan rujukan dan di harapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat untuk lebih mengetahui mengenai pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung.