

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kondisi persaingan saat ini, setiap perusahaan maupun instansi dituntut untuk meningkatkan kinerja agar dapat memenangkan persaingan. Keberhasilan perusahaan maupun instansi tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar perusahaan yang mampu mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai. Keberhasilan suatu instansi tidak hanya bergantung pada modal dan fasilitasnya saja tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Dalam situasi menghadapi persaingan sumber daya manusia (SDM) yang terus meningkat, bersamaan pula meningkatnya kebutuhan penggunaan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebutuhan keterampilan professional yang lebih tinggi di berbagai bidang. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai pada suatu instansi terletak pada ketidaksesuaian antara tingkat keterampilan pegawai, perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh intensifikasi dunia kerja. manajemen SDM diterapkan melalui pelatihan karyawan

agar mampu bersaing di lingkungan kerja saat ini untuk mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan harus dikelola pertama untuk mencapainya Produktivitas dan efisiensi untuk merencanakan keberhasilan. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberi pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata di dalam 2 penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan serta pembangunan (Undang undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian). Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12).

Berikut pada Tabel 1.1 adalah jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) terbanyak di 10 Provinsi yang ada di Indonesia.

Tabel 1.1
10 Provinsi Dengan Jumlah ASN Terbanyak Di Indonesia Tahun 2024

No.	Provinsi	2024
1	Jawa Timur	363.512
2	Jawa Tengah	336.097
3	Jawa Barat	327.676
4	DKI Jakarta	241.855
5	Sumatera Utara	200.846
6	Sulawesi Selatan	178.741
7	Aceh	153.733
8	Sumatera Selatan	118.773
9	Sumatera Barat	115.185
10	NusaTenggara Timur	113.014

Sumber : BPS 2025

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Jawa Barat di urutan ke tiga terbanyak, hal ini menunjukkan bahwa

Jawa Barat memiliki sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ke tiga terbanyak, dari sepuluh Provinsi, melihat kondisi tersebut maka sudah seharusnya dengan banyaknya jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN), Provinsi Jawa Barat ini tentunya jika dikelola dengan baik dengan menerapkan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat menjadi aset penting dalam pelayanan publik dan pembangunan negara. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, potensi masalah seperti birokrasi yang lambat, inefisiensi akan menjadi permasalahan. Selanjutnya pada Tabel 1.2 adalah indeks Pembangunan Manusia (IPM) di 10 Provinsi di Indonesia, sebagai berikut :

Tabel 1.2
10 Provinsi Dengan IPM Tertinggi Di Indonesia Tahun 2024

No.	Provinsi	IPM
1	DKI Jakarta	83,08
2	Jawa Timur	74,90
3	Jawa Tengah	74,88
4	Sumatera Barat	74,49
5	Jawa Barat	74,43
6	Aceh	74,03
7	Sumatera Utara	74,02
8	Sulawesi Selatan	72,32
9	Sumatera Selatan	72,30
10	NusaTenggara Timur	70,30

Sumber : BPS 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari sepuluh Provinsi yang memiliki indeks pembangunan manusia provinsi Tahun 2024. Provinsi Jawa Barat berada pada urutan ke lima. Hal ini merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia. Tetapi indeks pembangunan manusia provinsi Tahun 2024 Jabar belum mencapai indeks tertinggi,

Paradigma pembangunan yang berkembang saat ini adalah pertumbuhan ekonomi yang diukur melalui pembangunan manusia yang dilihat dari tingkat kualitas hidup manusia di setiap negara (Mirza, 2021). Sujatmiko (2023) juga berpendapat bahwa teori pembangunan banyak menekankan pada akumulasi modal sumber daya manusia dengan menciptakan agen-agen pembangunan yang lebih produktif melalui pengetahuan, kesehatan, nutrisi yang lebih baik, dan peningkatan keterampilan. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan salah satu cara untuk mengukur keberhasilan atau kinerja suatu negara atau wilayah dalam bidang pembangunan manusia. IPM terdiri dari 3 indikator utama, yaitu indikator kesehatan, tingkat pendidikan dan indikator ekonomi. Pengukuran ini menggunakan tiga dimensi dasar, yaitu lamanya hidup, pengetahuan, dan standar hidup yang layak. Ketiga unsur tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Selain juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti ketersediaan kesempatan kerja, yang pada gilirannya ditentukan oleh banyak faktor, terutama pertumbuhan ekonomi, infrastruktur dan kebijakan pemerintah. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja sumber daya manusianya dan salah satunya ada pada sumber daya manusia sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 semenjak 31 Oktober 2023 untuk menggantikan UU Nomor 5 Tahun 2014 serta bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN di Indonesia. Poin penting dari UU tersebut menjelaskan tentang 1) Penguatan Pengawasan Sistem Merit untuk memastikan bahwa promosi dan pengangkatan didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi bukan koneksi pribadi

atau politik. 2) Penetapan Kebutuhan PNS dan PPPK termasuk kesejahteraan mereka yang meliputi jaminan sosial seperti kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 adalah target dan realisasi pengukuran kinerja pada sepuluh satuan perangkat kerja daerah Jawa Barat Tahun 2024 yang belum memiliki capaian sesuai target kerja, sebagai berikut :

Tabel 1.3
Kinerja Perangkat Kerja Daerah Jawa Barat Tahun 2024

No.	Instansi	Target (%)	Capaian Realisasi (%)
1	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	100	99,00
2	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100	97,89
3	Dinas Kehutanan	100	97,78
4	Dinas Sumber Daya Air	100	96,15
5	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	100	95,94
6	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	100	93,55%
7	Dinas Sosial	100	90,57%
8	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	100	83,35%
9	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	100	95,94%
10	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	100	82,60%

Sumber : Open data provjabar 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat menempati posisi diurutan terakhir dengan tercapainya realisasi hanya sebesar 82,60%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat belum mencapai hasil kerja yang sudah ditargetkan. Atas hal tersebut maka diperlukan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesionalisme. Sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Kusumayanti, Ratnasari, dan Hakim, 2020).

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap instansi. Standar penilaian kinerja pada

Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, di mana dinyatakan dengan angka dan predikat. Pada Tabel 1.4 adalah penilaian kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan standar penilaian sasaran kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4
Standar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Barat

No.	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1	110-120	A	Sangat Baik
2	90-110	B	Baik
3	70-90	C	Cukup
4	50-70	D	Kurang
5	< 50	E	Sangat Kurang

Sumber: (Peraturanbpbk.go.id 2025)

Penilaian kinerja pegawai menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP ini adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur berdasarkan rencana tahunan instansi yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah. Selanjutnya dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), ini memuat unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019, sebagai berikut :

Tabel 1.5
Unsur-Unsur Penilaian Aparatur Sipil Negara (ASN)

No.	Sasaran Kinerja (60%)	Perilaku Kerja (40%)
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2	Kualitas	Komitmen
3	Waktu	Inisiatif kerja
4	Biaya	Kerja sama
5	-	Kepemimpinan

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa penilaian akhir dari prestasi kerja merupakan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan

penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing yaitu 60% untuk unsur SKP dan 40% untuk unsur perilaku kerja. Terdapat banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, pimpinan instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam instansi pemerintahan dapat menggunakan banyak cara seperti pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan lebih mengoptimalkan pekerjaan. Sebab, para Aparatur Sipil Negara (ASN) telah dibekali oleh pelatihan yang tentunya akan meningkatkan kemampuannya.

Berikut merupakan hasil rekapitulasi pencapaian kinerja 5 Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah Pengelolaa Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, seperti pada Tabel 1.6, sebagai berikut :

Tabel 1.6
Kinerja 5 Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah Pengelolaam Dinas
Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat Tahun 2023-2024

No.	UPT	Tahun 2023 (%)	Tahun 2024 (%)
1	Balai Pengelolaan Anjungan Jawa Barat	98	99
2	Balai Pengelolaan Kepurbakalaan Sejarah dan Nilai Tradisiona	97	99
3	Balai Pengembangan Kemitraan dan Balai Pelatihan	97	98
4	Balai Pengelolaan Museum Sri Baduga	96	98
5	Balai Pengelolaan Taman Budaya	87	85

Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi pencapaian kinerja 5 Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah Pengelolaan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi

Jawa Barat terjadi penurunan pencapaian kinerjanya dari 87% pada Tahun 2023 menjadi 85% pada Tahun 2024, hal ini dapat diartikan adanya permasalahan penurunan kinerja pegawai. Berikut pada Tabel 1.7 adalah capaian kinerja pegawai Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2024

Tabel 1.7
Capaian Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat Tahun 2024

No.	Bulan	SKP	Predikat
1	Januari	67,67	Cukup
2	Februari	89,23	Baik
3	Maret	89,32	Baik
4	April	96,37	Baik
5	Mei	90,63	Baik
6	Juni	64,69	Cukup
7	Juli	99,44	Baik
8	Agustus	61,25	Cukup
9	September	62,42	Cukup
10	Oktober	63,17	Cukup
11	November	92,26	Baik
12	Desember	102,48	Baik
Rata-Rata		77,16	CUKUP

Sumber : Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.7 mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di lingkungan Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, bahwa berdasarkan tingkat penilaian kerja pegawai selama tahun 2024 memiliki rata-rata SKP sebesar 77,16 dengan kategori cukup. SKP terendah berada pada bulan Agustus sebesar 61,25 dengan predikat cukup, sedangkan pada bulan Desember mengalami kenaikan yaitu sebesar 102,48 dengan predikat baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai kinerja di Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai belum maksimal, ini disebabkan karena masih terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas

waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, dari permasalahan kinerja pegawai di atas peneliti tertarik untuk melakukan Pra-Survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai. Berikut tabel 1.8 mengenai kondisi faktor-faktor kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, berdasarkan teori dari Robbins dalam Budiasa (2021:15), menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, pelatihan, beban kerja, kepemimpinan, pemberdayaan, dan budaya organisasi.

Tabel 1.8
Hasil Pra survey Kondisi Faktor-faktor Kinerja Pada Pegawai Di Balai
Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat Tahun 2025

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi	Keinginan Berprestasi	5	5	5	10	5	95	3,15
	Keinginan Berafiliasi	0	5	15	10	0	90	3,33
	Keinginan Berkuasa	0	5	5	10	10	115	2,60
Skor Rata-rata Motivasi							300	3,02
Pelatihan	Instruktur	0	5	5	10	10	115	2,60
	Peserta	2	2	7	13	6	109	3,63
	Materi	0	3	5	14	8	89	2,96
	Metode	1	3	5	14	7	85	2,83
	Tujuan	0	5	5	10	10	115	2,60
	Sasaran	1	3	5	14	7	85	2,83
Skor Rata-rata Pelatihan							598	2,74
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	0	1	6	13	10	112	3,73
	Tuntutan Tugas	0	2	4	15	9	121	4,03
Skor Rata-rata Beban Kerja							233	3,90
Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	1	5	15	2	89	3,56
	Tipe Suportif	0	5	15	10	0	90	3,33
	Tipe Partisipatif	1	3	5	14	7	85	2,83
	Tipe Berorientasi Prestasi	0	3	5	14	8	89	2,96
Skor Rata-rata Kepemimpinan							353	3,17

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Pemberdayaan	Kepercayaan	0	3	5	14	8	89	2,96
	Kewenangan	0	5	5	10	10	115	2,60
	Tanggungjawab	1	3	5	14	7	85	2,83
Skor Rata-rata Pemberdayaan							289	2,79
Budaya Organisasi	Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	2	1	5	15	2	89	3.56
	Perhatian Pada Hal-hal Rinci	0	0	2	18	5	103	4.12
	Orientasi Hasil	0	3	5	14	8	89	2,96
	Orientasi Tim	1	3	5	14	7	85	2,83
	Keagresifan	0	1	2	21	1	97	3.88
	Stabilitas	3	2	1	15	4	90	3.60
Skor Rata-rata Budaya Organisasi							553	3,49

Sumber: Hasil Prasurvey 2025

Berdasarkan Tabel 1.8 bahwa hasil pra survey tentang kondisi faktor-faktor kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi akan kinerja karyawan yaitu variabel pelatihan dengan skor rata-rata sebesar 2,74 dan variabel pemberdayaan dengan skor rata-rata sebesar 2,79. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan dan pemberdayaan pada pegawai di Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat diduga merupakan penyebab kinerja pegawai menurun.

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan kerja meningkatkan kompetensi, pemahaman tugas, serta kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Menurut Nuhad *et al.*(2020), pelatihan bertujuan melatih keterampilan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberdayaan karyawan juga penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas

karena karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016). Nuhad *et al.* (2020) menyatakan bahwa dimensi dalam mengukur pemberdayaan karyawan meliputi kepercayaan mengacu pada kekuasaan untuk mencapai kemampuan menghadapi tantangan yang mereka hadapi, kewenangan, mengacu pada pengaruh yang dimiliki didalam keputusan administratif, tanggungjawab, mengacu pada tanggung jawab dalam mengemban tugas atau posisi yang dipercayakan. Selanjutnya berikut pada Tabel 1.9 mengenai pelatihan pada pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.9
Kuesioner Pra Survey Mengenai Pelatihan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Pelatihan	Insruktur	0	5	5	10	10	115	2,60
	Peserta	2	2	7	13	6	109	3,63
	Materi	0	3	5	14	8	89	2,96
	Metode	1	3	5	14	7	85	2,83
	Tujuan	0	5	5	10	10	115	2,60
	Sasaran	1	3	5	14	7	85	2,83
Skor Rata – Rata Pelatihan								2,74

Sumber: Hasil Prasurvey 2025

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil prasurvey mengenai pelatihan pada pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, dari ke enam dimensi variabel pelatihan, didapatkan skor rata-rata sebesar 2,74. Kemudian ada dua dimensi variabel pelatihan yang memiliki nilai skor dibawah rata-rata yaitu dimensi instruktur dengan skor 2,60 dan dimensi tujuan dengan skor 2,60.

Selanjutnya pada Tabel 1.10 mengenai pemberdayaan pada pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.10
Kuesioner Pra Survey Mengenai Pemberdayaan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Pemberdayaan Karyawan	Kepercayaan	0	3	5	14	8	89	2,96
	Kewenangan	0	5	5	10	10	115	2,60
	Tanggungjawab	1	3	5	14	7	85	2,83
Skor Rata – Rata								2.79

Sumber : Hasil Prasurvei 2025

Berdasarkan Tabel 1.10 hasil prasurvey mengenai pemberdayaan pada pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, dari ke tiga dimensi variabel pemberdayaan, didapatkan skor rata-rata sebesar 2,79. Kemudian ada satu dimensi variabel pemberdayaan yang memiliki nilai skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kewenangan dengan skor 2,60. Dari hasil prasurvey kedua variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat, yaitu variabel pelatihan dengan dua dimensi yang memiliki nilai dibawah skor yaitu dimensi instruktur dengan dan dimensi tujuan, kemudian variabel pemberdayaan dengan satu dimensi variabel pemberdayaan yaitu dimensi kewenangan. Hal tersebut sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan serta kemampuan seorang pegawai, sehingga organisasi memiliki pegawai yang terampil, cakap, mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang besar terhadap organisasi.

Meskipun program pelatihan memerlukan biaya dan tenaga yang tidak sedikit, tetapi program pelatihan harus tetap dilaksanakan karena program pelatihan mempunyai manfaat yang sangat besar. Baik bagi organisasi maupun bagi pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Manfaat bagi organisasi maupun instansi antara lain adalah instansi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan

pekerjaannya. Sehingga dengan adanya pegawai yang demikian instansi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Sedangkan manfaat bagi pegawai itu sendiri adalah mereka dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Karena berhasil tidaknya organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan dan keterampilan yang baik dari pegawai pada akhirnya akan menghasilkan prestasi yang baik terhadap organisasi maupun instansi. Jacius (2025:104), menyatakan bahwa *training* adalah setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan- pekerjaan tertentu. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Selain pelatihan pada pegawai, juga pemberdayaan pegawai diperlukan dalam organisasi ataupun instansi. Pemberdayaan pegawai sebagai upaya meningkatkan daya dukung melalui peningkatan kemampuan, kinerja dan komitmen pegawai. Pemberdayaan bisa dilakukan dengan pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit (Yit & Yuniros Bangun, 2020).

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian mengenai : Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan dan pemberdayaan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja pegawai. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator pelatihan dan pemberdayaan yang masih kurang. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Pemberdayaan
 - a. Adanya perbedaan dalam berpendapat serta adanya perlakuan berbeda dari rekan kerja.
 - b. Karyawan kurang diberi kebebasan memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan.
 - c. Kurangnya upaya pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan giat.
 - d. Jarang dilibatkan ketika mendiskusikan perubahan di dalam perusahaan.
2. Pelatihan
 - a. Pelatihan karyawan belum maksimal.
 - b. Peralatan kerja kurang memadai.
 - c. Pelatihan yang diselenggarakan masih kurang sesuai dengan kebutuhan.

3. Kinerja

- a. Masih belum tercapainya hasil kerja sesuai target kerja
- b. Masih belum mencapai kategori sangat baik
- c. Hasil capaian kerja masih berada pada kategori cukup

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana pemberdayaan pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji :

1. Pelatihan pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat
2. Pemberdayaan pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Taman Budaya Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat –manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai meningkatkan kinerja.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Praktis

Sebagai penunjang meningkatkan kinerja dengan memperbaiki pelatihan dan pemberdayaan pegawai.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), juga penunjang dalam karir suatu saat nanti bekerja sehingga mengetahui bagaimana cara untuk mengelola pelatihan dan pemberdayaan bagi pegawai.

1.4.4 Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.