

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Arti penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang ada disetiap organisasi. Mereka membuat inovasi, mencapai tujuan-tujuan, dan memberikan ide-ide kreatif disetiap organisasi. Tanpa adanya orang-orang yang kreatif atau orang-orang yang berpengaruh penting mustahil berjalan dengan maksimal.

Aset yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah tenaga kerja atau manusianya. Pentingnya upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi karena manusialah yang bekerja, membuat tujuan dan membuat inovasi.

Salah satu cara organisasi dalam menghadapi persaingan yang tidak akan pernah ada habisnya, yaitu dengan cara memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi harus lebih meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas dari pegawai, baik dari segi pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi terhadap pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian

organisasi. Dalam meningkatkan kinerja akan diberikan evaluasi, hal ini dilakukan oleh atasan atau tim penilai. Evaluasi terhadap tingkat kinerja ini dapat dibandingkan dengan ketentuan dan tanggung jawab pegawai, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Penting bagi pegawai untuk memiliki pelatihan dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri maupun instansi tersebut. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh suatu instansi, maka dari itu penting bagi sebuah instansi pemerintahan untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Menurut Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauhani, 2009 pelatihan merupakan secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berkenaan mengenai pelatihan kerja dan penempatan kerja hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:09) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo bahwa fenomena masalah yang dihadapi berhubungan dengan kinerja, kinerja yang ada di Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo belum maksimal. Dimana pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya sehingga akan mempengaruhi kualitas kerja, seperti pada saat jam kerja pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan masih adanya kesibukan lain pada saat jam kantor. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun. Berikut adalah data capaian kinerja 3 tahun terakhir di Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo.

**Tabel 1.1**

**Capaian Kinerja Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo**

No	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja		
		Tahun	Realisasi	Target
1.	Cakupan Pelayanan BPS Kota Gorontalo	2017	43,55	60 %
		2018	40,12	68 %
		2019	45,75	76 %

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa tingkat capaian kinerja belum sepenuhnya mencapai target, di lihat pada tahun 2015 target yang harus di capai 60 % sedangkan jumlah yang terealisasi 43,55, kemudian pada tahun 2016 capaian kinerja mengalami penurunan di mana jumlah terealisasi 40,12 sedangkan target yang harus di capai 68 % , hal ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target, berikut pada tahun 2017 jumlah cakupan pelayanan yang teralisasi 45,75 sedangkan target yang harus di capai 76 %. Hal ini menunjukkan selama 3 tahun terakhir cakupan pelayanan di Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo berfluktuasi. Data keterlambatan pegawai berdasarkan absensi diuraikan sebagai berikut:

**Tabel. 1.2 Keterlambatan Waktu Kerja Pegawai**

No	Status	Bulan Mei	Bulan Juni	Bulan Juli
1	Terlambat Masuk Kantor	2	12	6
2	Terlambat Masuk Jam Istrahat	2	12	6
3	Alpa	4	23	11

Sumber: Daftar Hadir Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo. Terlampir. (2020)

Berdasarkan tabel di atas bahwa masih terdapat hambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga pegawai belum mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kuantitas dari pekerjaan tersebut menurun, seperti pegawai tidak secara langsung merespon/ menanggapi pekerjaan yang di berikan kepadanya sehingga pegawai tersebut kurang memahami tugas yang diberikan. Masih

adanya pegawai yang sering terlambat atau tidak disiplin masuk kantor, dan sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Terhadap kondisi-kondisi di atas untuk mencegah dan mengatasi kemungkinan yang tidak diinginkan maka instansi harus melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah, antara lain memberikan pelatihan yang mendukung dengan kinerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya diklat yang diikuti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo dalam melaksanakan pelatihan telah dijalankan dengan baik walaupun pada tahap-tahap tertentu masih ada kekurangan, pelatihan yang awalnya di mulai dari perumusan tentang analisis kebutuhan proses ini membahas mengenai tingkat atau jumlah pegawai yang akan dilaksanakan pelatihan dan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan instansi. Menurut wawancara dengan seorang pegawai setelah pelaksanaan pelatihan pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengetahuan yang diperoleh dari materi pelatihan, akan tetapi hal ini

tidak justru menjadikan lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan kerja di Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo. Disisi lain pelatihan hanya sebatas kegiatan yang harus dan wajib diikuti oleh pegawai dengan jenjang waktu yang lama.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relative singkat (pendek). Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Dapat di lihat dari uraian tersebut bahwa kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo masih belum maksimal. Hal tersebut dapat di lihat pada presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah ditentukan, disisi lain kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja sering menjadi pembahasan dalam setiap apel pagi. Dengan demikian peneliti berinisiatif untuk mengangkat permasalahan

tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi fokus penelitian berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian yang diurutkan sebagai berikut:

1. Cara penyampaian instruktur tidak tepat (monoton)
2. Materi tidak memenuhi kebutuhan peserta ( Pegawai)
3. Sarana Tidak Mendukung dan Memadai

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti dapat merumuskan masalah yaitu apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka peneliti mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori khususnya teori di bidang manajemen sumber daya manusia kedalam dunia praktek yang

sebenarnya dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Bagi Instansi

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo yang bersangkutan dalam peningkatan kinerja pegawai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai.

3. Bagi pihak lain

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca kajian ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia