

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di dalam sebuah lingkungan pemerintahan, peranan sumber daya manusia (SDM) adalah sangat penting baik itu secara individu maupun instansi. SDM sebagai aset dan unsur utama dalam instansi memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan. Semua unsur sumber daya di instansi tidak akan berfungsi tanpa ditangani SDM yang merupakan penggerak utama jalannya instansi tersebut. Menurut Undang – Undang Tahun No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian yang kemudian di ubah menjadi Undang-Undang No 43 Tahun 1999 menjelaskan bahwa SDM di instansi pemerintahan merupakan setiap SDM di instansi pemerintahan yang dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik –baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Notoatmodjo (2003) sebuah instansi harus didukung SDM yang cakap karena SDM sangat berperan dalam menjalankan segala bentuk aktifitas di dalam instansi tersebut. Mengingat pentingnya SDM dalam sebuah instansi maka diperlukan sebuah peran, perhatian dan pengelolaan yang benar oleh pimpinan untuk menunjang tercapainya tujuan instansi. Suatu ungkapan mengatakan bahwa pimpinanlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan (Thoha 2006).

Potret permasalahan SDM di instansi pemerintahan di Indonesia saat ini misalnya berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum sesuai kompetensi, penilaian kerja yang belum obyektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan

pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten serta persoalan-persoalan internal SDM di dalam instansi pemerintahan.

Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan, baik itu oleh instansi itu sendiri maupun oleh SDM yang ada di dalamnya. Instansi menginginkan kinerja yang baik dari setiap SDM untuk peningkatan kinerja, keunggulan instansi dan tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan SDM itu sendiri peningkatan kinerja tersebut dapat dijadikan sarana dalam pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Menurut Tinofirei (2011) menyebutkan bahwa kinerja SDM adalah tentang ketepatan waktu, keefektifan dan penyelesaian efisiensi tugas SDM dengan didukung sistem yang memadai, sebagaimana yang diatur oleh pimpinan tentang pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu sistem kerja yang ada dalam instansi perlu diperbaiki pada setiap komponen yang ada dalam instansi tersebut (Bangun 2012)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di samping itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja SDM, sebuah proses manajemen atau suatu instansi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja di instansi sangat ditentukan oleh SDM yang ada di dalamnya. SDM yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja SDM tersebut menjadi lebih baik (Wibowo, 2007). Menurut Simamora (2006), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan SDM. Kinerja merefleksikan seberapa baik SDM memenuhi persyaratan sebuah

pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan oleh SDM, bukan di artikan kinerja diukur dari sebuah hasil. Dengan kata lain, produktivitas atau hasil kerja SDM akan meningkat seiring dengan terciptanya kepuasan kerja SDM.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan, Simamora (2006) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja SDM. Adapun faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang (Rivai, 2009).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan SDM dalam menjalankan tugas yang telah di bebaskan terhadapnya agar SDM semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh instansi. Alasan diterapkannya pelatihan terhadap SDM adalah SDM yang baru bergabung dengan instansi sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan suatu pekerjaan, perubahan lingkungan kerja, meningkatkan daya saing instansi serta memperbaiki produktifitas SDM yang berdampak pada menyesuaikan dengan peraturan- peraturan yang ditetapkan oleh instansi (Hariandja, 2002).

Selain pelatihan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM. Motivasi kerja dalam suatu instansi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya SDM mudah untuk termotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi SDM belum tentu penting bagi SDM lain.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal SDM melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik maupun psikis atau dengan kata lain adalah suatu

dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pada dasarnya pemberian motivasi dalam sebuah instansi bertujuan untuk mendorong semangat kerja SDM agar bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercipta suatu tujuan instansi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah kepuasan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum SDM tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila SDM membahas tentang sikap di dalam instansi maupun sesama SDM (Muttaqien 2014). Oleh karena itu dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup.

Ketika SDM merasakan kepuasan bekerja. Sedikitnya secara psikologis akan mengerahkan semaksimal mungkin kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien serta produktifitas. Kepuasan kerja dapat diukur pada seberapa besar SDM menyukai pekerjaannya (Muttaqien 2014).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal merupakan instansi yang berada dalam lingkungan kerja pemerintah Kabupaten Tegal. Sebelum berubah fungsi menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal, dulunya dinas ini merupakan pelaksana fungsi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tegal. Dengan pengeluan Surat Keterangan pada tanggal 31 Desember 2016 sesuai nomenklatur bupati Kabupaten Tegal, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal berubah menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.

Dalam keberadaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal berfungsi memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Sebagai instansi yang bersentuhan secara langsung dengan masyarakat tentunya harus mempunyai suatu sistem kerja yang

professional. Guna tercapainya hal tersebut perlu ditunjang dengan SDM yang professional dan mempunyai kinerja baik.

Penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja SDM melalui pelatihan, motivasi dan kepuasan. Kemudian membuktikan penemuan Makian dan Nur (2016) tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM (studi kasus pada SDM di PT PCI Elektronik Internasional) dengan hasil variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM serta penemuan Riana dan I wayan (2015) tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM koperasi di Denpasar dengan hasil variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal menunjukkan turunnya kinerja SDM yang terlihat dari kurangnya motivasi SDM terhadap pekerjaannya saat di lingkungan instansi, hal ini menjadi tuntutan yang sangat besar dalam instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal untuk tahun berikutnya, tentang kualitas kinerja SDM dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target
(Per Tahun)

Sasaran kinerja	Indikator Kinerja	Target Kinerja				Realisasi kinerja
		2015	2016	2017	2018	
Terciptanya kualitas pendidikan yang maksimal	Rata – rata lama sekolah	6,61	6,70	6,80	6,90	Sasaran tercapai
	Angka partisipasi Murni meliputi :					

	SD/MI	98,8	99,4	99,8	100	Tidak tercapai dengan nilai tahun 2015 dan 2016 sebesar 97,12 serta 97,43
	SMP /MTS	56,12	56,93	58,73	59,01	Tercapai dengan nilai tahun 2015 dan 2016 76,92 serta 78,12
	SMA/ SMK/ MA	49	50,3	51,6	52,9	Tercapai dengan nilai tahun 2015 dan 2016 sebesar 50,22 serta 53,16
	Angka partisipasi kasar yang meliputi :					
	SD/MI	109,43	109,75	110,19	110,73	Tidak tercapai dengan nilai tahun 2015 dan 2016 sebesar 107,90 serta 109,71
	SMP /MTS	97,2	97,91	98,91	100	Tercapai dengan nilai tahun 2015 dan 2016 sebesar 97,51 serta 97,86
	SMA/ SMK/ MA	59,77	60,82	60,77	61,77	Tercapai dengan nilai tahun 2015 dan 2016 sebesar 60,11 serta 60,88
	Angka partisipasi sekolah dasar	92,7	94,74	96,74	98,74	Tercapai dengan nilai tahun 2015 dan 2016 sebesar 98,39 serta 98,42

Sumber: Bagian Perencanaan Dikbud Kab Tegal (2017)

Dari tabel diatas dapat dapat dijelaskan ada 2 indikator kinerja yang tidak mencapai target, yaitu indikator Angka partisipasi Murni dan Angka Partisipasi Kasar, kedua indikator tersebut tidak mencapai target pada jenjang pendidikan SD/MI. Untuk indikator Angka Partisipasi Murni target tahun 2015 jenjang pendidikan SD/MI sebesar 98,8 % realisasinya sendiri hanya tercapai 97,12%. Tahun 2016 target sebesar 99,4% terealisasi 97,43%. Selanjutnya untuk indikator Angka Partisipasi Kasar, target tahun 2015 untuk jenjang pendidikan SD/MI sebesar 109,43 % yang dapat direalisasikan 107,90 %, sedangkan tahun 2016 target sebesar 109,75 % terealisasi sebesar 109,71 %.

Hal ini menunjukkan terabaikannya aspek efisien dan sudah tentu juga tidak efektif. Menyadari hal tersebut, maka SDM perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan. Maka dari itu peneliti tertarik mengambil judul **Peningkatan Kinerja SDM Melalui Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikandan Kebudayaan Kabupaten Tegal**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ‘Bagaimana meningkatkan kinerja SDMDinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Sedangkan pertanyaan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja SDMdi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal?
- b. Bagaimana pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja SDMdi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Tegal?

- c. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja SDM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal
- b. Menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja SDM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal
- c. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal

1.4. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

- a. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya dalam menambah informasi penelitian mengenai peningkatan kinerja SDM melalui pelatihan, memotivasi dan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau wawasan keilmuan dalam bidang manajemen SDM tentang peningkatan kinerja SDM melalui pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi pemerintahan adalah sebagai bahan masukan kepada instansi pemerintahan khususnya Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tegal untuk peningkatan kinerja SDM melalui pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja.