

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tersebut terhambat, untuk itu diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi atau instansi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Dalam menghadapi era global ini, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Hal ini berlaku baik bagi organisasi swasta maupun pemerintahan. Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, sehingga

diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap kedisiplinan, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan pelatihan. Karena pendidikan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai secara menyeluruh.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para

pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Pendidikan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut.

“Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.” (Sofyandi, 2008:113)

Pendidikan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemauan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap instansi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan peningkatan kerja pegawai.

Dinas Perhubungan sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang sosial juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, dinas Perhubungan juga telah memberikan program diklat kepada pegawainya, bukan hanya pada bidang tertentu saja, namun semua pegawai pada bidang-bidang yang berbeda mendapatkan pelatihan. Demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat Pengadaan Pelatihan ini ditujukan agar pegawai memiliki kemampuan dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berkaitan dengan peranan Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dipandang cukup responsive dan memiliki kinerja yang cukup baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

“Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” (Siswanto, 1989:278)

Kedisiplinan memegang peran yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu semua pegawai haruslah memiliki sikap disiplin dalam dirinya. Terutama pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan haruslah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi atau instansi. Pengetahuan para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat. Padahal di sisi lain, semakin disiplin seorang pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Namun di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan instansi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan pelatihan pegawai.

“Adapun manajemen kinerja pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.” (Suparyadi, 2015:299)

Penilaian kinerja penting dalam suatu organisasi guna mengembangkan sumber daya manusia yang dapat memperbaiki kinerja dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kegiatan mereka. Karena adanya penilaian kerja sehingga penghasilan pegawai-pegawai yang bertanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik di lingkungan organisasi pemerintahan maupun di lingkungan swasta.

Beberapa penelitian sebelumnya tentang topik yang sama juga telah dilakukan oleh Dina Herlina (2014), Penelitian mengenai pengaruh pendidikan pelatihan di dinas Perhubungan Kota Samarinda menunjukkan hasil analisis terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai, adanya hubungan tersebut secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat serta diperkuat dengan adanya teori yang menyatakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yaitu Siti Noer Istiqomah, Suhartini (2015) Penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPKY. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Beberapa penelitian internasional sebelumnya tentang topik yang sama juga telah dilakukan oleh Ekakoron Anthony (Universitas Mount Kenya, Kenya 2017) Penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin pada Manajemen Kinerja Karyawan dalam sebuah organisasi di departemen Sumber Daya di Kabupaten Turkana. Dari hasil penelitiannya, responden setuju bahwa ada peningkatan pengetahuan karyawan. Selain itu responden sepakat bahwa manajemen disiplin memimpin pada promosi para karyawan. Disimpulkan bahwa departemen Sumber daya di Kabupaten Turkana memilih untuk menggunakan strategi kedisiplinan sebagai kebijakan yang efektif dalam organisasi, guna membantu dalam mengendalikan perilaku karyawan dengan memastikan adanya kerja tim. Penelitian lainnya yaitu oleh Eunice Jane Amadi, (Universitas Nairobi, 2014). Penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Safaricom. Telah diamati bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif baik pada motivasi karyawan maupun kinerja. Penelitian menyimpulkan bahwa perlu adanya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dengan mempertimbangkan persaingan, dinamika pasar, kepuasan pelanggan, dan nilai promotor bersih lainnya.

Menyadari pentingnya pendidikan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik dari semua pegawai agar tidak terjadi kesimpangsiuran sehingga dapat ditunjukkan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang:
“PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LUMAJANG”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, perlu adanya pembatasan masalah agar tidak terjadi perbedaan persepsi sebagai berikut:

1. Penelitian ini di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang Pendidikan Pelatihan, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.
3. Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

3.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Pendidikan Pelatihan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang?
2. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang?
3. Apakah terdapat pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kedisiplinan yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang ?

3.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah serta perumusan masalah maka, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Pelatihan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang
3. Untuk mengetahui pendidikan pelatihan dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang

3.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang di harapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

3.5.1 Kegunaan teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kedisiplinan dan Kinerja.

3.5.2 Kegunaan Praktis,

a. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikut yang serta diharapkan dapat di perbaiki pada penelitian berikutnya.

b. Peneliti

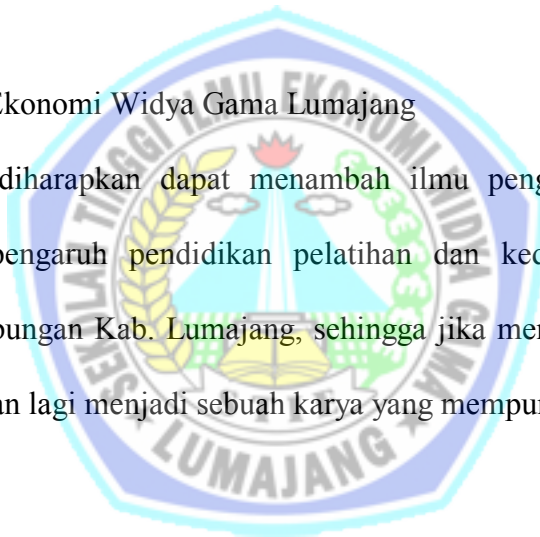
Sebagai salah syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen khususnya citra pendidikan pelatihan, kedisiplinan dan kinerja pegawai

c. Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam pendidikan pelatihan dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikan lebih baik lagi.

d. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para civitas akademika tentang pengaruh pendidikan pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. Lumajang, sehingga jika memang diperlukan, penelitian ini dapat dikembangkan lagi menjadi sebuah karya yang mempunyai ban



yak manfaat bagi semua elemen yang ada.

