

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat, serta pengelolaan kebudayaan.

Secara umum Kemendikbud telah berhasil merealisasikan target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Meskipun telah banyak capaian keberhasilan, masih terdapat permasalahan bidang pendidikan dan kebudayaan yang perlu diselesaikan di tahun mendatang. Permasalahan tersebut diantaranya adalah penguatan pendidikan karakter, peningkatan mutu pendidikan vokasi, peningkatan akses dan mutu pendidikan, peningkatan kualitas sistem pembelajaran, peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan, pemerataan dan pemenuhan guru khususnya di daerah tertinggal, terdepan, terluar, peningkatan keterlibatan orang tua dalam proses belajar mengajar, peningkatan keterlibatan publik di bidang pendidikan dan kebudayaan, pelestarian bahasa dan budaya Indonesia, serta peningkatan tata kelola (*good governance*). Dengan dukungan dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, diharapkan permasalahan yang dihadapi tersebut dapat segera terselesaikan. (Kemendikbud.go.id 2019)

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Makarim menyatakan dirinya meyakini bahwa investasi paling berharga adalah investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Salah satunya lewat jalur pendidikan. Investasi dunia pendidikan tergambar juga dalam sejumlah kebijakan yang diperuntukkan bagi guru. Misalnya peningkatan profesionalisme para guru. Program Guru Belajar juga merupakan salah satu program yang menjiwai semangat pengembangan keterampilan para guru. Program ini dirancang untuk membantu sebanyak mungkin guru dan tenaga kependidikan dalam melakukan pembelajaran jarak jauh yang sesuai dengan kondisi pandemi. (Liputan6.com 2020).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap merupakan salah satu instansi pendidikan dari pemerintah tingkat daerah Kabupaten Cilacap yang berlokasi di Jalan Kalimantan Nomor 51, Karangbadar Kidul, Gunungsimping, Kecamatan Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53211. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dan kebudayaan. Berdasarkan hasil survei Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap mempunyai pegawai PNS sebanyak 130 orang pegawai dari berbagai bidang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam instansi pemerintah yang bertugas untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu untuk mencapai tujuannya maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap harus mempunyai sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia merupakan sebuah roda untuk menjalankan sistem dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Salah satu landasan agar organisasi bisa menjalankan tugas dengan baik adalah dengan adanya kinerja dari sumber daya manusia. Menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Jadi semakin berkualitas kinerjanya maka organisasi tersebut akan semakin baik sedangkan semakin menurun kinerjanya maka organisasi tersebut tidak akan bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap memiliki beberapa fenomena yang ada yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai seperti masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi. Karena sifat pekerjaan disana harus sesuai dengan peraturan yang ada maka pegawai disana harus bisa mengerjakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ada.

Dalam tercapainya tujuan organisasi salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu Pelatihan Kerja. Menurut (Rivai dan Sagala, 2009)

dalam Sinambela (2016), Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan apabila pegawai organisasi tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan, selain menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya Pegawai akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Jadi kinerja seorang pegawai akan dipengaruhi oleh program pelatihan agar dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi dimana dia bekerja.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan melalui survei oleh peneliti fenomena-fenomena yang terkait dengan pelatihan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap diantaranya yaitu terdapat indikasi terjadinya perbedaan hasil kerja antara pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan yang belum mengikuti pelatihan. Karena pelatihan ini digunakan untuk penyesuaian tugas pada pegawai yang baru saja ditempatkan pada bidang atau bagian tertentu. Pegawai yang belum mengikuti pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsi dapat menghambat pekerjaan karena kurang

berkompeten pada bagian atau pekerjaannya. Hal tersebut harus dihindari oleh seluruh para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaan yang ada.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai oleh Sitanggang (2017), Mukti dan Adawiyah (2019), Elizar dan Tanjung (2018), Oktaviani dan Darmo (2017), dan Shella dkk (2019) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Gultom dkk (2019). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain pelatihan, faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah Disiplin Kerja. Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin yang baik, maka kinerjanya akan cenderung baik, sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerjanya cenderung rendah. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai di dalam suatu organisasi tersebut akan meningkat kualitasnya. Dengan meningkatnya kualitas kinerja pegawai maka akan tercapainya sebuah tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti melalui survei tahun 2020 fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap diantaranya yaitu seperti masih ada pegawai yang datang terlambat ataupun pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan masih ada pegawai yang melanggar ketentuan yang telah ditentukan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suci dan Yulia (2020), Mahdalena S (2019), Sitanggang (2017) dan Ahmadi & Sulistyono (2018) mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, namun dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi Kerja. Menurut (Becher, Huslid dan Ulrich, 2001 dalam Sudarmanto 2018) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya

kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan melalui survei oleh peneliti, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap memiliki beberapa fenomena yang ada yang berkaitan dengan kompetensi dan menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Seperti penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, dengan adanya hal tersebut kinerja yang dicapai tidak akan maksimal jika kompetensi yang ada tidak dilakukan sesuai dengan fungsinya. Akan tetapi masih ada pegawai yang menganggap pengetahuan yang dimilikinya sekarang sudah cukup, sehingga tidak perlu menambah kompetensi. Padahal *skill* yang dimiliki oleh pegawai tersebut harus terus meningkat sejalan dengan perkembangan.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai oleh Suci dan Yulia (2020), Padendenan (2017), Elizar dan Tanjung (2018), dan Ahmadi dan Sulistyono (2018) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Susanto dan Sukoco (2019). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, masih ditemukan beberapa kelemahan seperti belum mendapatkan dukungan yang luas, serta memiliki kelemahan kejelasan sampel seperti populasi atau sampel

kurang dari 100 karyawan ataupun tidak digolongkan sampel tersebut ke dalam satu jenis seperti umur atau usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, jabatan dll.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari hasil penelitian terdahulu oleh Sitanggang (2017) yang membahas pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk memperluas penelitian ini, peneliti menambah satu variabel independen yaitu kompetensi kerja dari penelitian yang dilakukan oleh Suci dan Yulia (2020). Maksud penelitian ini adalah melakukan penelitian kembali variabel yang telah terbukti mengenai Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang telah terbukti pada penelitian terdahulu, namun belum ada yang membahas pada objek Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur, dan menyumbangkan informasi penting dalam rangka meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Penelitian ini juga memberikan penjelasan jumlah sampel yang lebih banyak, dan penjelasan sampel yang lebih lengkap.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap?
2. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap?
4. Apakah kompetensi kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

D. Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membatasi pada kajian kinerja pada seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.
2. Kajian yang diteliti hanya dibatasi pada pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat bagi banyak pihak. Manfaat yang diperoleh meliputi:

1. Bagi Pimpinan Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing pegawai.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja.

3. Bagi Pegawai

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab dan untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memperhatikan pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja.

4. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagai syarat lulus program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

