

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human resources menjadi inti penting dalam segala aspek maupun sektor pekerjaan, baik dalam organisasi, instansi pemerintahan atau perusahaan besar maupun kecil. Di era saat ini maupun di era masa depan, kemajuan teknologi salah satu yang akan terus menerus berkembang dari tahun ke tahun merupakan tantangan bagi para pegawai dan juga bagi instansi tersebut. Oleh karena itu, penting sekali bagi instansi pemerintahan mempersiapkan apa yang harus dipersiapkan agar instansi dapat mengatasi berbagai tantangan maupun permasalahan yang akan dihadapi di masa depan.

Dapat berupaya untuk dapat berkembang dan bertahan salah satu caranya. Cara mengoptimalkan pemakaian *human resources* ialah memiliki pemahaman maksimal agar *human resources* dapat berjalan sebagaimana mestinya. *Human resources* menjadi pacuan bagi instansi dalam mengoptimalkan kinerja bagi para pegawai di instansi tersebut. Agar pencapaian tersebut dapat terwujud, maka harus mencermati maupun mengamati mutu *human resources*.

Kinerja pegawai salah satu inti yang sangat berpengaruh dan penting bagi instansi di dalam kemajuan dan berkembangnya instansi. Jika tidak adanya pegawai, maka instansi tidak akan pernah bisa menjalankan visi misi instansi. Karena di dalam instansi, harus ada tenaga manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh pekerjaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, instansi wajib memberikan apresiasi bagi para pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan begitu, para pegawai akan terus meningkatkan kinerja kerjanya semakin baik lagi ke depannya.

Pihak instansi yakin bahwasanya kinerja para pegawai amat sangat dipengaruhi pada kualitas kinerja pegawai, karena *Human Resources* bermutu ataupun berbobot dapat dijadikan aset instansi yang paling diutamakan.

Demi menjaga kualitas kinerja, pihak instansi senantiasa memberikan apresiasi kepada pegawai berdasarkan pencapaian kecakapan para staff. Berikut adalah nilai KPI pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang di tahun 2019 – 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Nilai Key Performance Indicators (KPI) pada tahun 2019 - 2021__

No	Jabatan/Bidang	Tahun (%)		
		2019	2020	2021
1.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	14,3% 	14,1%	14%
2.	Sub – Substansi Program dan Pelaporan	13,7%	13,1%	12,9%
3.	Sub – Substansi Keuangan	13,2%	13%	12,8%
4.	Bidang SD dan SMP	14%	13,8%	13,7%
5.	Bidang Guru, Tenaga Pendidikan dan Kurikulum	12,1%	12%	11,8%
6.	Bidang Pemuda dan Olahraga	13,4%	13,3%	13,2%
7.	Bidang PAUD dan Dikmas	13,7%	13,5%	13,4%
Jumlah		94,4%	92,8%	91,8%

Sumber : Sub Unit Umum dan kepegawaian di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang tahun 2019 – 2021

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, bisa dikenali nilai *Key Performance Indicators* (KPI) pada tahun 2019 sampai tahun 2021 dari berbagai bidang pekerjaan. Pada tahun 2021, nilai *Key Performance Indicators* (KPI) mengalami penurunan yaitu dibanding dua tahun sebelumnya yaitu tahun 2019 dan 2020. Disimpulkan terjadinya isyarat penyusutan performa di instansi. Penyebab dari penurunan nilai *Key Performance Indicators* (KPI) yaitu karena selama pandemic Covid-19 ada beberapa pegawai yang mengalami penurunan kualitas kerja seperti terkena penyakit Covid-19 yang menyebabkan beberapa pegawai tidak bisa bekerja sebagaimana mestinya. Kuesioner pra penelitian ditujukan kepada 30 orang para staff ialah :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra – Penelitian Perihal Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
1.	Semua pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik	3	4	3	9	8
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik	1	5	6	9	9
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	2	3	7	8	9

Sumber : Hasil kuesioner sementara tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, bisa dikenali ada beberapa pegawai belum mampu membereskan kewajibannya. Maka dari itu, fenomena kinerja yaitu menurunnya persentase pada KPI dari tahun 2019 sampai 2021. Menurut Peraturan Kepemerintahan No 30 pada tahun 2019 perihal evaluasi kinerja para PNS, ulasan kerja para pegawai akan sangat bagus dan baik apabila ulasan para pegawai hendak diwujudkan bagi seseorang maupun kelompok di setiap instansi ataupun posisi kedudukan telah berbanding imbang yang akan ingin diwujudkan.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 pada tahun 2022 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, pelatihan kerja ialah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, menaikkan, menumbuhkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan, keahlian maupun kemampuan tertentu sesuai dengan jenjang, posisi dan kualifikasi jabatan seorang pegawai di dalam instansi.

Pelatihan kerja sendiri telah diterapkan bagi para pegawai. Pelatihan kerja yang diimplementasikan berupa seminar dan webinar yang diselenggarakan oleh pihak instansi. Didatangkan para ahli atau instruktur yang paham dan menguasai di bidang pelatihan kerja untuk para pegawai yang bekerja di instansi. Dan para pegawai diwajibkan untuk mengikuti pelatihan kerja tersebut. Berikut dibawah ini kuesioner pra penelitian ditujukan kepada 30 orang para pegawai :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra – Penelitian Perihal Pelatihan Kerja

No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
1.	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya	1	2	5	11	11
2.	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat terbiasa untuk menggunakan etika kerja di instansi tempat saya bekerja	1	4	6	9	10
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diberikan di pelatihan	2	4	5	12	7

Sumber : Hasil kuesioner sementara tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, bisa dikenali bahwasanya ada sebagian pegawai belum mampu menyempurnakan performa kerjanya sebanding dengan apa yang sudah diajarkan maupun diberikan pada saat pelatihan berlangsung . Oleh karena itu, kegiatan pelatihan harus ditingkatkan kembali agar para pegawai dapat menerapkannya secara langsung di dalam pekerjaan. Oleh karena itu, fenomena yang terjadi dalam pelatihan kerja yaitu belum sesuai atau belum tepatnya sasaran.

Menurut penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Maskarto Lucky Nara Rosmadi dan Zaenudin Tachyan (2018) menyimpulkan pelatihan kerja membawa pengaruh positif dan relevan bagi kinerja pegawai. Dimana jika pelatihan kerja suda sesuai sasaran, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Widodo (2018:13) pentingnya instansi mengadakan kegiatan pelatihan agar para pegawai dapat melakukan peningkatan keahlian atau pengembangan diri sehingga memungkinkan melaksanakan kinerja yang lebih baik dalam instansi.

Menurut Peraturan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 22 pada tahun 2021 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu pekerjaan yang dilaksanakan oleh para PNS maupun pegawai pemerintahan yang sebelumnya telah dilakukan perjanjian atau persetujuan kerja oleh para pegawai. Pegawai pemerintahan, PNS maupun pegawai ASN yang telah melakukan perjanjian atau persetujuan kerja akan diangkat sebagai pegawai oleh pimpinan atau atasan instansi. Kemudian setelah itu, pegawai akan diamanatkan perintah, kewajiban, maupun wewenang oleh pimpinan instansi wajib dilakukan oleh para pegawai. Dan kemudian para pegawai akan digaji oleh pihak instansi.

Staff pemerintahan, PNS maupun staff ASN yang telah diangkat sebagai pegawai oleh pimpinan atau atasan instansi dan juga telah memenuhi syarat – syarat tertentu yang berlaku di instansi secara tetap akan menduduki sebuah jabatan pemerintahan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pimpinan atau atasan instansi yang berhak atau berwenang untuk melakukan proses pemindahan, pemberhentian, maupun pengangkatan pegawai sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku. Model karir PNS yaitu model dasar perihal perpindahan atau penempatan para PNS sesuai posisi jabatan yang diduduki oleh pegawai secara berkepanjangan. Berikut kuesioner pra penelitian ditujukan kepada 30 orang pegawai dibawah ini :

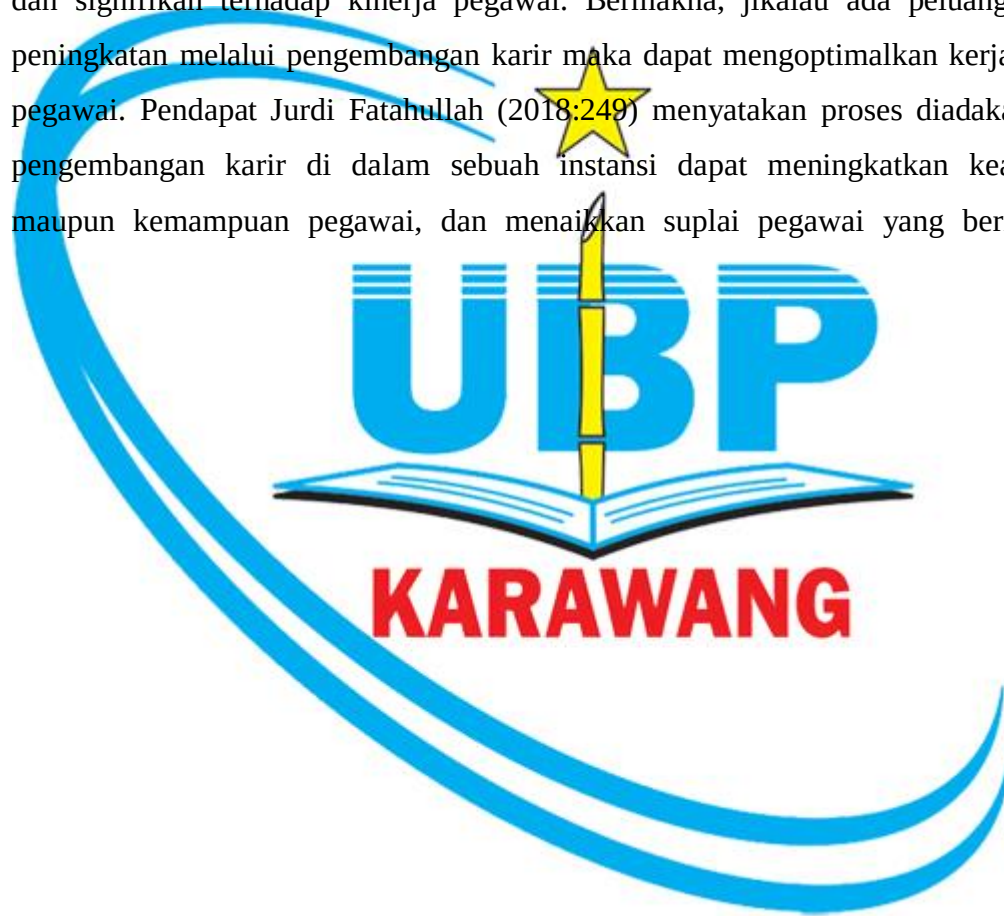
Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra – Penelitian Perihal Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
1.	Instansi memberikan hak yang sama kepada seluruh pegawai untuk menduduki jabatan tertentu sesuai keahlian	1	2	8	7	6
2.	Instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi seluruh pegawai	1	3	4	13	9
3.	Instansi memberikan saya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	1	3	7	11	8

Sumber : Hasil kuesioner sementara tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas, bisa dikenali bahwasanya mayoritas pegawai belum diberikan maupun dianugerahi kedudukan jabatan sesuai dengan keahlian maupun pemahaman yang pegawai miliki. Oleh karena itu, fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir yaitu kurangnya perhatian pihak instansi untuk memberikan kesempatan dalam peningkatan profesi bagi para pegawai.

Menurut riset terdahulu yang sudah dilaksanakan oleh Dwi Hartini dan A. Darwis (2023) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bermakna, jikalau ada peluang atau peningkatan melalui pengembangan karir maka dapat mengoptimalkan kerja para pegawai. Pendapat Jurdi Fatahullah (2018:249) menyatakan proses diadakannya pengembangan karir di dalam sebuah instansi dapat meningkatkan keahlian maupun kemampuan pegawai, dan menaikkan suplai pegawai yang bermutu.



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul yang diangkat oleh Penulis dan latar belakang yang ada, dapat disimpulkan identifikasi masalah dibawah ini :

1. Terjadi penurunan persentase KPI (*Key Performance Indicator*) pada tahun 2019 sampai 2022
2. Kinerja pegawai belum sesuai yakni mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan kurang tepat sasaran dengan apa yang dibutuhkan oleh para pegawai
4. Kurangnya perhatian dari pihak instansi memberikan kedudukan jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki
5. Adanya indikasi penurunan kinerja pegawai pada instansi selama pandemic covid – 19
6. Kurangnya perhatian dari pihak instansi untuk memberikan kesempatan dalam mengembangkan karir bagi para pegawai
7. Pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai belum tepat sasaran
8. Adanya indikasi beberapa pegawai yang belum bisa menjalani pekerjaan dengan baik

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan dibatasi oleh Penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Judul yang akan diteliti yakni “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang”
2. Jenis metode penelitian yang akan digunakan oleh Penulis yaitu metode penelitian kuantitatif
3. Tempat penelitian yang akan dilakukan oleh Penulis yaitu di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
4. Jenis metode penelitian yang akan digunakan oleh Penulis yaitu metode penelitian kuantitatif

5. Jenis metode penelitian yang akan digunakan oleh Penulis yaitu metode penelitian kuantitatif
6. Tempat penelitian yang akan dilakukan oleh Penulis yaitu di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
7. Alamat tempat penelitian yaitu di Jln. Surotokunto Nomor 72, Adiarsa Timur, Karawang Timur, Jawa Barat 41311
8. Responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
9. Analisis yang digunakan oleh Penulis yaitu *path analysis* (analisis jalur)
10. Variabel dependent (terikat) dan independent (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - 1) Independent X1 : Pelatihan Kerja
 - 2) Independent X2 : Pengembangan Karir
 - 3) Dependent Y : Kinerja Pegawai

1.4 Perumusan Masalah

Atas dasar penelitian latar belakang diatas, maka dapat Penulis simpulkan perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelatihan Kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana Pengembangan Karir di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
4. Apakah ada korelasi antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
5. Apakah ada pengaruh parsial Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
6. Apakah ada pengaruh parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

7. Apakah ada pengaruh simultan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Atas dasar penulisan rumusan masalah diatas, Penulis dapat simpulkan tujuan pada penelitian dibawah ini :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pelatihan Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengembangan Karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan korelasi antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh parsial Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang
7. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat praktis dan teoritis yang didapatkan dan diperoleh oleh Penulis saat melakukan penelitian maupun penulisan dibawah ini :

1.6.1 Manfaat Praktis

1. Dapat menumbuhkan ilmu ataupun pemahaman, dapat dijadikan landasan dasar untuk Penulis dalam mengimplementasikan semasa perkuliahan
2. Dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan, bahan kajian dan bahan diskusi bagi pembaca
3. Membagikan pola pikir pengembangan ilmu *human resources*, terlebih khusus program pelatihan kerja maupun pengembangan karir

1.6.2 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan bagi instansi pemerintah bisa menjadi wawasan referensi serta dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk sebagai evaluasi pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
2. Diharapkan hasil penelitian Penulis ini dapat dijadikan sebagai bahan penambah pemahaman maupun pandangan perihal pengaruh *training* maupun peningkatan karir bagi kepiawaian seorang pegawai



