

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Sutrisno (2010 : 9-11).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan penggerak utama bagi operasional dan kesinambungan organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai, perusahaan dapat menjalankan organisasinya secara optimal. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal dari sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan menerapkan prinsip dan fungsi manajemen yang memperhatikan efisien, efektivitas, dan produktivitas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan aspek potensi yang dimiliki dan menjadikannya sebagai aset perusahaan. Namun demikian tidak terlepas dari aspek lingkungan yang berpengaruh terhadap perkembangan sumber daya manusia. Maju mundurnya suatu negara tidak saja ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, namun untuk dapat memasuki era kompetitif tersebut sangat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai daya

saing sesuai dengan kemampuan di bidang masing-masing. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi maka perusahaan melaksanakan suatu kegiatan, yaitu Diklat pada pegawai. Besarnya pemborosan karena banyaknya kesalahan yang diperbuat. Dalam melaksanakan tugas, seperti rendahnya produk kerja, kurangnya keahlian dalam penempatan masalah-masalah sejenis adalah beberapa faktor penghambat yang mengharuskan dilakukannya Diklat.

Pelatihan berbasis kompetensi akan membantu pegawai di dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir pegawai, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk dapat membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Diklat pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan

pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Kinerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat mencapai suatu kinerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya besarnya Kinerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008 : 129).

Berikut data pencapaian peserta Keluarga Berencana Baru Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) pada tahun 2016 – 2017 :

Tabel 1.1.
Pencapaian peserta Keluarga Berencana Baru Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) pada tahun 2016 – 2017

NO	KONTRASEPSI	Target MKJP 2016	REALISASI	%
1	IUD	3.878	2839	73,21
2	MOW	579	461	79,62
3	MOP	110	10	9,09
4	IMPLANT	5.643	3036	53,80
5	JML MKJP	10.21	6.346	62,15
NO	KONTRASEPSI	Target MKJP 2017	REALISASI	%
1	IUD	3083	1951	63%
2	MOW	393	345	88%
3	MOP	40	21	53%
4	IMPLANT	2967	1630	55%
5	JML MKJP	6483	3947	61%

Sumber data : Dinas PPKBP3A Kab. Ciamis, 2017

Pencapaian peserta KB baru yang menggunakan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) pada tahun 2016 dan tahun 2017 belum mencapai target.

Untuk pencapaian ini perlu metode dan strategi penyuluhan yang tepat dan intens diantaranya peningkatan motivasi kepada petugas lapangan karena pelaksanaan penyuluhan yang tidak didasari dengan motivasi yang tinggi dari petugas tidak akan menghasilkan target kerja yang baik. Selain peningkatan motivasi, pelaksanaan Diklat yang intensif perlu dilaksanakan, hal tersebut karena pencapaian MKJP yang masih rendah disebabkan oleh kurang baiknya petugas lapangan dalam melakukan penyuluhan kepada akseptor KB.

Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif.

Program Diklat tersebut dimaksud untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan juga untuk membentuk sumber daya manusia yang dapat menciptakan kinerja yang baik. Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attribute*) lainnya yang mampu membedakan seorang yang *perform* dan tidak *perform*.

Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seorang yang hal itu dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi ini harus senantiasa

melekat dalam diri seorang pemimpin agar pimpinan dapat dengan mudah mengarahkan, memberi semangat atau motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:324).

Berikut data hasil uji kompetensi terhadap Petugas Lapangan Keluarga Berencana Kabupaten Ciamis Tahun 2017 :

Tabel 1.2.
Data Hasil Uji Kompetensi Terhadap Petugas Lapangan Keluarga Berencana Kabupaten Ciamis Tahun 2017

HASIL	JUMLAH (ORANG)	%
DI ATAS STANDAR	8	30%
SESUAI STANDAR	0	0%
DI BAWAH STANDAR	19	70%
TOTAL	27	100%

Sumber : Diklat BKKBN Prov. Jawa Barat, 2017

Dari 27 orang petugas lapangan keluarga berencana yang diuji terdapat sekitar 19 orang atau 70% yang kompetensinya masih dibawah standar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan program Diklat yang selama ini dilaksanakan.

Fenomena tersebut terlihat dari pegawai di tingkat pelaksana/ staf kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja, baik secara individu maupun dalam tim (Observasi, 2018), sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapn, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran

yang jelas. Padahal menurut Mathis & Jackson (2009:240) sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi diantaranya mempunyai ciri : fokus terhadap pelanggan, berorientasi pada kerjasama tim dan hasil kerja, inovatif, memiliki pengalaman teknis, mampu beradaptasi. Hal lain yang dapat menunjukkan dugaan rendahnya kompetensi pegawai adalah masih sulitnya diperoleh data yang *up to date* yang disebabkan kurang adaptasi terhadap perubahan.

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Safwan, 2014).

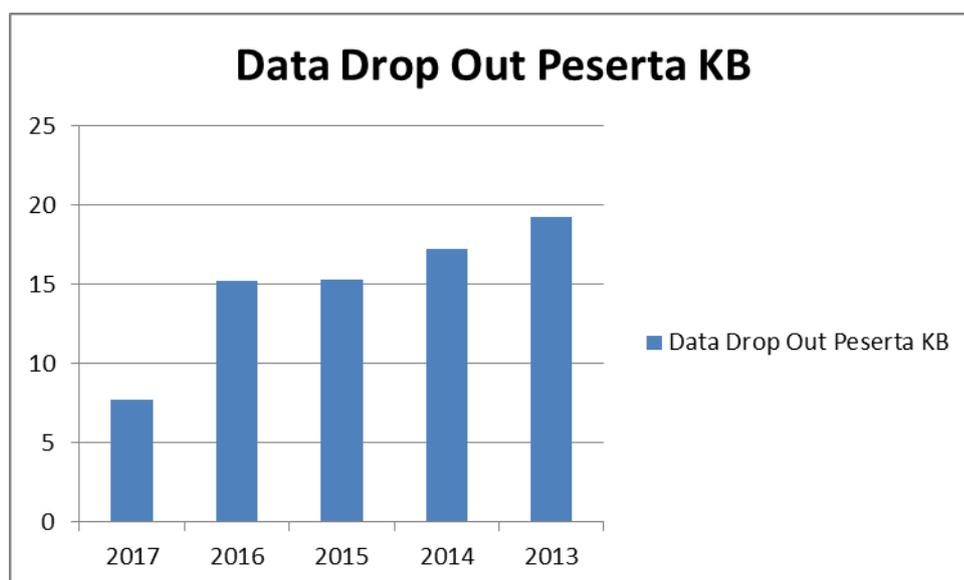
Penilaian kinerja pegawai masih menggunakan Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan dasar dalam penyempurnaan pelaksanaan penilaian PNS. Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari, unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dan nilai pelaksanaan pekerjaan. Berikut hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga

Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, dapat menggunakan Rekapitulasi Penilaian Kinerja pegawai.

Tabel 1.3
Data Drop Out Peserta KB Kabupaten Ciamis

Tahun	Data Drop Out
2017	7.72
2016	15.22
2015	15.33
2014	17.21
2013	19.26

Sumber : Dinas PPKBP3A Kab. Ciamis, 2017



Gambar 1.1.
Data Drop Out Peserta KB

Sumber : Dinas PPKBP3A Kab. Ciamis, 2017

Drop Out dalam istilah keluarga berencana yaitu akseptor KB yang tidak menggunakan alat kontrasepsi lagi dengan alasan apapun setelah suatu periode pemakaian tertentu. Idealnya angka *Drop Out* tidak melebihi 5 – 10% dari total peserta KB. Dilihat dari tabel data *Drop Out* diatas pada tahun 2013 angka DO

mencapai 19,26%, pada tahun 2014 menurun menjadi 17,21%, tahun 2015 angka DO 15,33%. Pada tahun 2016 angka DO mencapai 15,22% tetapi pada tahun 2017 menurun hingga 7,72%. Meskipun dari tahun 2013 ke tahun 2017 angka DO menurun namun angka DO masih diatas 5%. Hal ini disebabkan menunjukkan kinerja yang harus ditingkatkan dilihat dari kurangnya pembinaan yang intensif dari para petugas lapangan KB.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui: disiplin kerja, pengembangan karir, kompetensi dan budaya kerja (Mangkunegara, 2011 : 67).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian yang tefokus pada Kinerja Pegawai yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Program Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi serta Implikasinya Pada Kinerja (Sensus pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis menetapkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Program Diklat, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk

Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

2. Bagaimana pengaruh Program Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi baik secara simultan maupun parsial pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.
3. Bagaimana pengaruh Program Diklat, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Program Diklat, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.
2. Pengaruh Program Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi baik secara simultan maupun parsial pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

3. Pengaruh Program Diklat, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis melalui Program Diklat, Motivasi Kerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal Pengaruh Program Diklat, Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Dan Implikasinya Pada Kinerja (Sensus pada Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.
2. Bagi perusahaan tulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap Petugas Lapangan Keluarga Berencana Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, bila mana suatu ketika

perusahaan memerlukan peningkatan Kinerja melalui faktor Motivasi Kerja, Program Diklat dan Kompetensi.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi

Lokasi yang dilakukan penulis untuk melakukan penelitian yaitu pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

1.5.2. Jadwal Penelitian

Waktu dan kegiatan penelitian dilaksanakan selama 5 (lima) bulan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2018 dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Bulan				
	Januari 2018	Februari 2018	Maret 2018	April 2018	Mei 2018
Pengumpulan data pendahuluan					
Penyusunan Usulan Penelitian					
Presentasi Usulan Penelitian					
Pengolahan Data					
Ujian Tesis					