

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia menjadi hal yang tidak dapat di pisahkan dari perusahaan atau instansi. Perusahaan dapat melaksanakan fungsi-fungsi organisasi secara optimal jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia suatu instansi salah satunya bisa di ukur dari prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2001:87), prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sistem pengukuran prestasi kerja ini untuk menilai pencapaian individu dalam organisasi atas tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sehingga dapat diketahui bagaimana sebenarnya kinerja karyawan pada suatu organisasi, apakah kinerja mereka baik atau

malah sebaliknya. Dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Usaha untuk mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya adalah dengan memperhatikan pendidikan.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) meliputi Ideologi, sosial budaya dan sosial ekonomi, dimana melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 (dalam Hasibuan 200:169), pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Selain pendidikan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah Pelatihan.

Menurut Veithzal (2004:76) pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan, evaluasi pelatihan dimana pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, serta pelatihan juga merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Hal ini didukung pendapat Gomes (2003:197) bahwa

pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir yang baik. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pengembangan karyawan bertujuan mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang adalah badan usaha milik negara yang bergerak pada Penertiban Barang Milik Negara (BMN) kota kupang yang terdiri dari kegiatan inventarisasi, penilaian dan pemetaan permasalahan BMN mengawali tugas DJKN dalam pengelolaan kekayaan negara, dilanjutkan dengan koreksi nilai neraca pada Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) dan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL).

Mengingat fungsi pengelolaan aset negara yang merupakan pos terbesar neraca pada LKPP, dan sebagai kontributor perkembangan perekonomian nasional, saat ini DJKN tengah melaksanakan transformasi kelembagaan sebagai bagian dari Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan. Transformasi kelembagaan di DJKN ini dimaksudkan untuk meningkatkan dan mempertajam fungsi DJKN yang terkait dengan manajemen aset dan special mission pengelolaan kekayaan negara agar aset bisa meingkat nejadi lebih baik.

Prestasi kerja pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang itu sendiri sangatlah dipengaruhi oleh prestasi kerja dari para karyawan. Berdasarkan hasil pra penelitian, penilaian prestasi kerja karyawan belum mencapai target program kerja dengan baik, dimana dalam beberapa tahun terakhir prestasi kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang belum maksimal atau masih mengalami fluktuasi.

Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

**Data prestasi kerja karyawan KPKNL  
Kupang tahun 2016 - 2018**

No	Unsur dan faktor yang di nilai	Standar penilaian yang ditentukan	Hasil penilaian terakhir
1	Mutu kerja	100%	72%
2	Kuantitas kerja	100%	70%
3	Ketangguhan	100%	73%
4	Sikap dalam bekerja	100%	80%

*Sumber : kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kupang*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas bahwa hasil penilaian prestasi karyawan pada tahun 2018 cukup rendah dimana unsur dan faktor yang dinilai pada prestasi kerja belum mencapai target dari standar penulaian, mutu kerja dimana dalam ketepatan waktu, kerapian dan ketelitian karyawan hanya mencapai 72% dari stantar penilaian 100%, kuantitas kerja dimana hasil kerja

(output) karyawan hanya mencapai 70% dari standar penilaian 100%, ketangguhan dimana inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran karyawan hanya mencapai 73% dari standar penilaian 100%, sikap dalam bekerja 80% dari standar penilaian 100%. Berdasarkan penelitian awal salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan.

Dari hasil pra penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.2 yang menunjukkan data pendidikan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang kupang sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Data pendidikan karyawan KPKNL kupang**

No	Jenjang pendidikan	L	P	Jumlah (orang)
1.	SMA	11	-	11
2.	D3	6	1	7
3.	S1	10	7	17
4.	S2	1	-	1
jumlah				36

*Sumber: kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang kupang*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 11 orang, dimana karyawan yang berpendidikan SMA ditempatkan posisi sebagai staf pegawai/ahli pelaksana dan di tempatkan pada bagian pelelangan dan kasubbag umum sedangkan tingkat tingkat pendidikan yang disyaratkan adalah D3, S1 dan S2. Secara keseluruhan dari data pendidikan di atas penempatan karyawan belum sesuai dengan tingkat pendidikan yang ada sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja yang di capai.

Selain pendidikan, yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan.

Pelatihan pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar dan berkembang. Berikut data pelatihan dari tahun 2016-2018 dapat dapat pada Tabel 1.3 berikut ini;

**Tabel 1.3**

**Daftar pelatihan karyawan KPKNL kupang**

No	Tahun	Jenis pelatihan	Target	Realisasi
1	2016	Penyerahan pelaksanaan rekonsiliasi BMN bagi pengelola barang	2	1
2		Diklat kepemimpinan (diklatpim) tingkat IV angkatan ke 208	2	1
3		Workshop pengurusan piutang Negara dan lelang	2	1
4		DTSS pemeriksaan piutang Negara dasar	2	1
5		Diklat pengadaan barang/jasa kusus persiapan ujian angkatan II	2	1
6	2017	Diklat jurnalistik angkatan I	2	1
7		Pelatihan dasar penguatan kompetensi teknis bidang tugas periode I	2	1
8		DTSS supervisor teknologi informasi dan komunikasi DJKN tingkat pemula	2	1
9		Penyegaran pengurus piutang Negara dan piutang daerah	2	1
10		DTSS penilaian SDA alam berupa sumber daya kelautan dan perikanan	2	1
11	2018	Training of trainers	2	1
12		Pelatihan pengendalian intern atas pelaporan keuangan pemerintah pusat angkatan III	2	1
13		Pelatihan kekayaan Negara tingkat II	2	1
14		Pelatihan orientasi pegawai baru DJKN angkatan II	2	1
15		DTSD kekayaan Negara tingkat I angkatan II	2	1

*Sumber: kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang kupang*

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas perusahaan telah melakukan berbagai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, berdasarkan data hasil pelatihan di atas yang dilakukan selama 3 (tiga) tahun terakhir semuanya tidak mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan , dimana dari tahun 2016-2018 semua pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan menargetkan 2 (dua) orang karwayan yang mampu berhasil dalam pelatihan tersebut tetapi realisasinya selama 3 (Tiga) tahun terakhir setiap tahun hanya 1 (satu) orang karyawan yang mampu mencapai dan mengikuti pelatihan dengan baik, hal ini harus lebih diperhatikan oleh pimpinan agar prestasi kerja karyawan tidak mengalami penurunan karena pelatihan sangat penting untuk mengkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan.

Hal ini menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan dan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang akan makin menurun dan berakibat pada prestasi kerja yang tidak mencapai target sesuai standar yang tentukan oleh perusahaan.

Dengan adanya hubungan yang ditimbulkan dari pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, maka penelitian ini akan mengambil judul :  
**“Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka Tujuan yang ingin dicapai dalam penelituian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayana Kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) Kupang.

#### **D. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan membawa banyak manfaat barbagai pihak di antaranya adalah:

1. Bagi kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) Kupang

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan prestasinya perlu memperhatikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti lain

Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan prestasi kerja melalui Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia dan sebagai masukan serta tambahan pengetahuan yang menjadi rujukan / rekomendasi dalam pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang