

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Irfan et al. (2024) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Pemanfaatan sumber daya yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan organisasi. Menurut S. Yuningsih (2023) Kinerja adalah capaian kerja yang didapat oleh individu atau sekelompok individu di suatu organisasi berdasarkan kewenangan atau pertanggungjawaban demi mencapai tujuan secara legal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir dalam Tri Maryani (2021) adalah, keahlian dan kemampuan, pendidikan, rancangan kerja, pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Pendidikan. Menurut Trahati (2015) Pendidikan adalah kegiatan yang

dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup. Menurut Rori (2014) Pendidikan adalah modal dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Pelatihan. Menurut Rivai (2017) Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Melalui pelatihan ini pegawai akan bertambah kemampuannya, dengan demikian pula bagi organisasi yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun kegiatan pelatihan dan pengembangan bukanlah solusi yang dapat memenuhi semua kebutuhan, rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan juga diperlukan, meskipun begitu kegiatan pelatihan juga dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar. Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan kinerja melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen. Menurut Darmawan (2020) mengemukakan bahwa komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu menunjukkan keberpihakan kepada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran pegawai yang rendah. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan organisasi dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Emron (2017) Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan komitmen untuk meningkatkan prestasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mencatat data kependudukan serta menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan di wilayah kabupaten kupang, Nusa Tenggara Timur. Dalam menjalankan tanggung jawab Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki empat bidang yaitu Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Bidang pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan serta Pemanfaatan Data Kependudukan dan Inovasi Pelayanan yang masing-masing bidang memiliki empat seksi atau sub bagian. Informasi data pencapaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang Berdasarkan Data DKB Tahun
2023

No	Jenis Layanan	Jumlah	Terekam	Belum Rekam
1	Jumlah Wajib KTP-el	296,588	243,939	52,649
2	Jumlah Wajib KIA	100,705	22,602	78,106
3	Jumlah Anak 0-5 dan Kepemilikan Akta Lahir	22,769	16,264	6,505
4	Jumlah Anak 0-18 dan Kepemilikan Akta Lahir	109,184	76,102	33,082

Sumber: <https://disdukcapilkabkupang.online/data-agr2023/#content-4b119de661bca791e0be>

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan adanya perbedaan antara jumlah individu yang terekam dan belum terekam untuk wajib KTP-el, wajib KIA, serta kepemilikan akta lahir anak usia 0-5 dan 0-18 tahun. Meskipun sebagian besar wajib KTP-el sudah terekam, masih ada lebih dari 52,649 yang belum. Untuk wajib KIA lebih dari 78,106 yang belum memiliki KIA. Jumlah anak-anak usia 0-5 dan 0-18 juga menunjukkan bahwa masih banyak yang belum memiliki akta lahir.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tingkat pendidikan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang juga dapat memberikan gambaran mengenai pendidikan karyawan.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sarjana (S1)	33	75
2	Diploma/D3	4	9,09
3	SLTA/Sederajat	7	16
	Total	44	100

Sumber: Kesekretariatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), dengan persentase sebesar 75%. Tingkat pendidikan Diploma/D3 memiliki persentase sebesar 9,09% sedangkan tingkat SLTA/ Sederajat memiliki persentase 16%.

Dalam hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang menyatakan bahwa meskipun mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, pekerjaan mereka masih belum dapat diselesaikan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki saat ini. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyampaikan kebutuhan akan pelatihan tambahan yang spesifik untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam

pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan saja tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, diketahui bahwa saat ini belum ada program pelatihan khusus yang diselenggarakan untuk pegawai. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa meskipun pentingnya pelatihan dalam pengembangan profesional dan meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang belum memiliki program pelatihan yang terstruktur dan terencana. Hal ini disebabkan karena kendala anggaran yang terbatas. Dinas kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Kupang mengakui pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan, namun keterbatasan dana menjadi hambatan dalam melaksanakan program tersebut.

Hasil wawancara mengenai komitmen terkait apakah jika ada kesempatan kerja yang lebih baik karyawan akan mempertimbangkannya. Dari 15 pegawai tersebut, 6 pegawai dengan tegas menyatakan bahwa mereka akan tetap berkomitmen untuk tetap di perusahaan saat ini. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada, sehingga mereka memilih untuk tidak mempertimbangkan tawaran pekerjaan lain. Namun, terdapat 9 pegawai yang akan mempertimbangkan tawaran pekerjaan yang lebih baik jika ada. Mereka mengakui bahwa peluang karir yang lebih menjanjikan dan lingkungan kerja yang lebih menguntungkan

dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan mereka. Meskipun pegawai masih memiliki komitmen terhadap pekerjaan saat ini, pegawai tetap terbuka untuk peluang baru yang dapat memberikan pertumbuhan dan perkembangan lebih lanjut dalam karier mereka.

Selain fenomena yang diuraikan diatas terdapat *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Yusman (2021) menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Putri dan Ratnasari (2019) menemukan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eli Yulianti (2015) menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Putri dan Ratnasari (2019) menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Astuti (2022) menyatakan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di dapatkan dari penelitian oleh Suhardi, Ismilasari, Jasman (2021) menunjukkan bahwa Komitmen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan**

Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang” berdasarkan konteks permasalahan tersebut.

B. Masalah Penelitian

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, pendidikan, pelatihan, dan komitmen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
2. Apakah pendidikan, pelatihan, dan komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
3. Apakah pendidikan, pelatihan, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan peneliti di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, pendidikan, pelatihan, dan komitmen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi kinerja pegawai dimasa depan. Data informasi yang diperoleh dari penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dan perbandingan yang objektif dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian memiliki potensi untuk menjadi sumber informasi yang berharga bagi para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian perbandingan atau melanjutkan penelitian dengan topik yang sama. Temuan, metodologi, dan kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini dapat di gunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Dapat menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak luar, seperti instansi pemerintah, perusahaan, dan lembaga penelitian, yang menunjukkan kemampuannya dalam menghasilkan lulusan yang siap terjun ke dunia kerja.