

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Arti penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang ada disetiap organisasi. Mereka membuat inovasi, mencapai tujuan-tujuan, dan memberikan ide-ide kreatif disetiap organisasi. Tanpa adanya orang-orang yang kreatif atau orang-orang yang berpengaruh penting mustahil berjalan dengan maksimal.

Menurut Amelia (2022) sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik di dalam institut atau perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Erni *et al* (2023) Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membentuk sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang

telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Paridy kinerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan, memerhatikan kinerja dari karyawan dapat membentuk perusahaan untuk lebih memaksimalkan pemanfaatan SDM (2024) dan juga membantu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Sikumbang (2024) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Aziz & Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tercapainya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi ialah Pelatihan dan Pengembangan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Menurut Susanti (2021) pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk meaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran. Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan. Menurut Raharjo (2022) pengembangan adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Keterampilan dan Pengetahuan akan semakin meningkat. Menurut Yolinza & Marlius (2023) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Menurut Ananda Muhamad Tri Utama (2022) komitmen adalah pengakuan sepenuhnya sebagai sikap yang sebenarnya yang bersal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, terutama dalam konteks kerja dan organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik untuk diri sendiri dan tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Ananda Muhamad Tri Utama (2022) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur merupakan instansi vertikal dibawah Kementerian Hukum yang bertugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kementerian di wilayah NTT. Kanwil ini bertanggung jawab dalam bidang pelayanan hukum, termasuk pengawasan terhadap warga negara asing, pengelolaan pemasyarakatan, pelayanan keimigrasian, penyuluhan dan bantuan hukum, serta pembinaan administrasi

hukum umum yang bertempat di Jalan W.J. Lalamentik No.98, Kel. Oebobo, Kec. Oebobo, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH01.PR.03 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Laporan Kinerja ini juga merupakan wujud kinerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur dalam pencapaian Visi dan Misi Kementerian Hukum dan HAM sebagaimana dijabarkan dalam RENSTRA Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020-2024. Untuk mewujudkan Sasaran Program Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur Tahun Anggaran 2024 terdapat beberapa Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Tahun 2024**  
**Kantor Wilayah Kementerian Hukum NTT**

| <b>N<br/>O</b> | <b>Satuan Kerja</b>              | <b>Sasaran<br/>Kegiatan</b>                                                                                                                                            | <b>Indikator Kinerja<br/>Kegiatan</b>                                                                                                                                                                                     | <b>Penggunaan<br/>Anggaran<br/>(Rp)</b> | <b>Realisasi<br/>(Rp)</b> | <b>Capaian<br/>(%)</b> |
|----------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1              | Divisi Administrasi              | 1. Mewujudkan layanan administratif dan fasilitatif kantor wilayah yang efektif dan efisien                                                                            | 1. Presentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi<br>2. Indeks kepuasan unit kerja lingkup kerja                                                                                                                 | 20.030.003.000                          | 19.444.658.870            | 97,08                  |
| 2              | Divisi Pemasyarakatan dan Satker | 1. Mewujudkan penegakan hukum permasyarakatan di wilayah<br>2. Meningkatkan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup UPT permasyarakatan                             | 1. Indeks penegakan hukum permasyarakatan di wilayah<br>2. Presentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi<br>3. Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT permasyarakatan terhadap layanan kesekretariatan          | 118.598.836.000                         | 116.969.601.134           | 98,63                  |
| 3              | Divisi Imigrasi dan Satker       | 1. Optimalnya penegakan hukum keimigrasian di kewilayahan<br>2. Meningkatkan layanan keimigrasian di kewilayahan<br>3. Meningkatkan pelaksanaan reformasi birokrasi di | 1. Presentase penegakan hukum pro yustitia di kewilayahan<br>2. Presentase tindakan administratif keimigrasian<br>3. Layanan keimigrasian di kewilayahan yang diselesaikan terhadap total permohonan layanan keimigrasian | 84.941.314.000                          | 81.086.346.272            | 95,46                  |

|   |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |               |       |
|---|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------|
|   |                                | lingkup UPT imigrasi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>4. Pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi di lingkup UPT imigrasi</p> <p>5. Indeks kepuasan unit kerja lingkup UPT imigrasi terhadap layanan kesekretariatan</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |               |       |
| 4 | Divisi Pelayanan Hukum dan HAM | <p>1. Meningkatnya PNPB Ditjen AHU di kantor wilayah</p> <p>2. Terwujudnya penyelesaian pengaduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran jabatan notaris</p> <p>3. Terfasilitasinya rancangan produk hukum di daerah</p> <p>4. Terselenggaranya pembinaan perancang peraturan perundang-undang</p> <p>5. Terwujudnya penegakan hukum kekayaan intelektual</p> <p>6. Meningkatnya</p> | <p>1. Persentase PNPB administrasi hukum umum di wilayah</p> <p>2. Persentase laporan pengaduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran perilaku</p> <p>3. Persentase rancangan perda yang difasilitasi oleh kantor</p> <p>4. Jumlah perancangan perundang-undangan di daerah</p> <p>5. Persentase penyelesaian aduan pelanggaran kekayaan intelektual</p> <p>6. Persentase masyarakat yang memahami kekayaan intelektual di wilayah</p> <p>7. Persentase peningkatan permohonan kekayaan intelektual</p> | 6.583.452.000 | 6.480.837.040 | 98,44 |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|  |  | <p>pemahaman masyarakat terhadap kekayaan intelektual di wilayah</p> <p>7. Terwujudnya kemanfaatan rekomendasi kebijakan analisis</p> <p>8. Meningkatkan pemerintah daerah yang melaksanakan program aksi hak asasi manusia serta kepuasan masyarakat</p> <p>9. Meningkatkan produk hukum daerah yang berperspektif</p> <p>10. Terwujudnya analisis dan evaluasi produk hukum di wilayah</p> <p>11. Terwujudnya pengelolaan keanggotaan</p> <p>12. Meningkatnya</p> | <p>8. Persentase kebijakan hasil analisis strategi kebijakan di bidang hukum dan hak asasi manusia</p> <p>9. Persentase dugaan pelanggaran hak asasi manusia yang ditindaklanjuti</p> <p>10. Persentase K/L/D yang mendapatkan diseminasi dan penguatan</p> <p>11. Persentase kabupaten/kota peduli hak asasi manusia terhadap total</p> <p>12. Persentase pelaksanaan RANHAM di kewilayahan</p> <p>13. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan hak asasi manusia di kewilayahan</p> <p>14. Jumlah analisis dan evaluasi produk hukum yang dilakukan</p> <p>15. Jumlah fasilitasi perencanaan peraturan daerah</p> <p>16. Persentase anggota JDIHN yang dikelola terhadap total anggota</p> <p>17. Persentase layanan bantuan hukum litigasi yang diberikan terhadap total permohonan</p> |  |  |  |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

|  |               |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |                        |              |
|--|---------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|--------------|
|  |               | layanan bantuan hukum di wilayah<br>13. Meningkatnya kesadaran hukum di wilayah | 18. Persentase layanan bantuan hukum non litigasi yang diberikan terhadap total permohonan<br>19. Persentase tanggapan terhadap rekomendasi produk hukum daerah berperspektif hak asasi manusia<br>20. Persentase peningkatan desa/kelurahan sadar hukum yang memenuhi kriteria |                       |                        |              |
|  | <b>Jumlah</b> | <b>19</b>                                                                       | <b>30</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>230.153.605.00</b> | <b>223.981.443.316</b> | <b>97,32</b> |

Sumber: (LKjIP) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa data capaian kinerja tahun 2024 Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur, dari data diatas nilai realisasi terendah ada pada Divisi Imigrasi dan Satker dengan realisasinya sebesar 95,46% dari target yang ditetapkan 100%. Sedangkan tertinggi ada pada Divisi Pemasyarakatan dan Satker dimana realisasinya sebesar 98,63% dari target yang ditetapkan sebesar 100%. Hal ini menunjukan bahwa Capaian kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum belum maksimal dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur tentang pelatihan, terdapat 6 pegawai mengatakan bahawa masih kurangnya minat dan motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan, dukungan manajemen untuk mengadakan pelatihan tidak menjadi prioritas sehingga mengurangi efektivitas pelatihan, dan kurangnya teknologi dapat membuat pekatihan tidak efektif terutama jiika pegawai memilikii gaya belajar yang berbeda-beda. Sedangkan 4 pegawai lainnya mearasa tidak memiliki masalah yang berkaitan dengan sistem pelatihan di kantor mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 10 pegawai di kantor Wilayah Kementerian Hukum mengenai pengembangan, terdapat 7 pegawai yang yang mengatakan bahwa kurangnya rencana pengembanganyang jelasyang membuat pegawai tidak tau apa yang diharapkan dari mereka, kurangnya keterlibatan pegawai dimana pegawai tidak memiliki motivasi untuk memngikuti pengembangan, dan kurangnya evaluasi yang efektif sehinnga sulit

menentukan apakah pengembangan telah mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan 3 pegawai lainnya mereka tidak memiliki masalah yang berkaitan dengan pengembangan yang diadakan di kantor mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 10 pegawai di Kantor Wilayah Kementerian hukum NTT mengenai faktor komitmen, terdapat 7 pegawai yang mengatakan bahwa kurangnya inisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mengurangi produktifitas dan kinerja, kurangnya tanggungjawab dimana pegawai tidak bertanggungjawab atas pekerjaan mereka sehingga mengurangi komitmen mereka, dan kurangnya penghargaan dimana pegawai merasa tidak dihargai atau tidak diakui atas kontribusi mereka sehingga dapat mengurangi komitmen mereka dalam bekerja. Sedangkan 3 pegawai lainnya merasa tidak memiliki masalah yang berkaitan dengan komitmen pegawai di kantor mereka.

Selain fenomena di atas, hal lain yang mendorong perlu melakukan penelitian, yaitu karena adanya *research gap*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irfan *et al.*, (2024) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Miqdad (2021) pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana pelaksanaannya tidak efektif atau jika ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan. Misalnya, pelatihan yang kurang relevan

dengan kebutuhan kerja, tidak memiliki sistem evaluasi yang baik, serta karyawan tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maulini *et al* (2024) mengatakan bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari *et al* (2024) pengembangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang tidak efektif atau kurang relevan dengan kebutuhan karyawan dapat menyebabkan tidak adanya peningkatan kinerja.

Hal ini bisa terjadi karena karyawan merasa bahwa pengembangan karir yang diberikan tidak memberikan manfaat nyata bagi mereka atau tidak sejalan dengan tujuan karir pribadi mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikatakan dari jurnal tersebut bahwa karyawan memiliki tingkat rasa memiliki terhadap perusahaan melalui pengidentifikasi diri sebagai bagian dari Perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan karyawan memiliki perasaan bangga dengan bekerja dalam Perusahaan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) mengatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana perusahaan yang tidak memiliki program

yang bertujuan untuk memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja secara aman dan efektif di lingkungan manufaktur. Hal ini membuat karyawan tidak meningkatkan kompetensi kerja dan juga memberi sinyal bahwa organisasi kurang peduli terhadap perkembangan pribadi dan profesional karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang pelatihan, pengembangan, dan komitmen dan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pelatihan, pengembangan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur.

### **D. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur serta menjadi dasar bagaimana pentingnya pengaruh pelatihan, pengembangan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Nusa Tenggara Timur.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang serupa. Karena Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang metodologi penelitian, variabel penelitian, dan temuan penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Sehingga Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau untuk mengkaji variabel lain terhadap kinerja pegawai.